Treasury Board of Canada
Secretariat

Conseil du Trésor du Canada
Secrétariat

Work Force Profile of Visible Minority Groups in the Public Service as of March 1985

Canada

87-03308/

©Minister of Supply and Services Canada 1986

Published by
Communications Division
Treasury Board of Canada

WORK FORCE PROFILE OF VISIBLE MINORITY GROUPS IN THE PUBLIC SERVICE AS OF MARCH 1985

Affirmative Action Group
Human Resources Division
Personnel Policy Branch
September 1986

TABLE OF CONTENTS

No.		Page
	List of Tables	i
	List of Charts	ii
1.	Introduction	1
2.	Executive Summary	3
3.	Highlights	4
	3.1 Breakdown by Sex	4
	3.2 Distribution by Type of Employment	4
	3.3 Distribution by Location	4
	3.4 Distribution by Occupational Category	5
	3.5 Representation by Occupational Category	6
	3.6 Representation by Location	6
	3.7 Average Salary	7
	3.8 Promotion Data	9
	3.9 Training and Development Data	10
4.	Conclusion	11

List of Tables

No.		Page
1.	Comparative Distribution of Self-Identified Visible Minority Employees, by Type of Employment - March 1985	13
2.	Comparative Distribution of Self-Identified Visible Minority Employees, by Location - March 1985	14
3.	Comparative Distribution of Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category - March 1985	15
4.	Representation of Non-Minority Group and Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category - March 1985	16
5.	Group Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category - March 1985	17
6.	Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, by Location - March 1985	18
7.	Comparative Distribution of Self-Identified Visible Minority Employees, Male, Female, and Average Salary, by Occupational Category - March 1985	19
8.	Number of Self-Identified Visible Minority Employees (Blacks and Asians) Male, Female, and Average Salary, by Occupational Category - March 1985	20
9.	Number of Self-Identified Visible Minority Employees (Oceanics, Other Combinations of Ethnic Origins), Male, Female, and Average Salary, by Occupational Category - March 1985	21
10.	Number of Self-Identified Visible Minority Employees, Male, Female, and Average Salary, by Years of Continuous Service - March 1985	22
11.	Number of Self-Identified Black and Asian Employees, Male, Female, and Average Salary, by Years of Continuous Service - March 1985	23
12.	Number of Self-Identified Oceanic and Other Combinations of Ethnic Origin Employees, Male, Female, and Average Salary, by Years of Continuous Service - March 1985	24

Charts

No.		Page
1A	Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, by Sex (Male, Female)	25
1B	Breakdown on the Composition of Self-Identified Visible Minority Groups, by Sex (Male, Female)	26
2A	Distribution of Total Number of Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category	27
2B	Breakdown of Self-Identified Visible Minority Groups, by Occupational Category	28
3A	Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category	29
3B	Group Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category	30

1. INTRODUCTION

This is the second report associated with the Survey of Public Service Employees. The survey was conducted in mid-April 1985 and a Preliminary Report on the results was released publicly on September 9, 1985. This was followed by publication of more detailed data from the survey.

The Preliminary Report focused entirely on the ethnic composition of visible minority groups and their representation in the Public Service (1.7 per cent) in relation to their presence in the general labour force (4.3 per cent), as determined from the 1981 Census data. The Work Force Profile of Visible Minority Groups in the Public Service addresses the commitment made in the Preliminary Report to analyze work force, mobility and training and development data. The report took longer to complete than planned because of extensive, invaluable consultations with the Public Service Commission (PSC) and the Advisory Committee to the President of the Treasury Board on the Employment of Visible Minorities in the Federal Public Service.

The Work Force Profile report provides a more detailed evaluation of the employment situation of visible minority groups in the Public Service. A primary purpose of the analysis was to determine whether there were statistical disparities in the employment situation of visible minorities already in the federal Public Service and, if so, to identify and highlight them.

All data contained in this report, except for the training and development data, were generated by linking the survey data to the PSC automated personnel information system, and, hence, to the Public Service Employment Act (PSEA) population. The training and development data were generated by linking the survey data to the Treasury Board Secretariat (TBS) Personnel Management Information System. These data relate to the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) population, which differs mainly from that of the PSEA in that the PSSRA includes term employees hired for a term of less than six months.

The report provides an analytical summary of major highlights of employment profiles for members of visible minority groups. The statistical tables show employment profiles for the non-minority group and visible minorities. The profiles are based on various characteristics such as geographic location, type of employment, occupational category, average salary, years of continuous service and sex. Some cross-tabulations of average salary and these characteristics are also provided.

Visible minorities are subdivided, for the purposes of this analysis, into Asians, Blacks, Oceanics and Other Combinations of Ethnic Origins, each of which is referred to as a "primary visible minority group": there are sufficient Asians and Blacks for meaningful comparisons, while the employment situation of Oceanics and Other Combinations is included more for information purposes.

Asians could have been further subdivided, but were analyzed as a group to simplify analysis. The employment situations of the Asians subgroups (i.e, Chinese, Japanese, Korean, Filipino, Indo-Pakistani, South-East Asian) are similar to the employment situation of Asians as a group except in the case of Filipinos. In comparison to Asians as a group, some examples of differences are:

- Filipinos have a significantly higher proportion of women;
- Filipinos are distributed differently by occupational category;
- Filipinos are paid lower on average in general, and they are paid less on average in particular in the Scientific and Professional Category; and
- Filipino men are paid less on average than Asian men.

The results for Asians in this study should not be applied to Filipinos. Although results for Asian subgroups are not the subject of this analysis, the employment situation of Filipinos warrants further investigation.

The findings, though valuable, are somewhat limited in that they are based on selected work force profile characteristics only. While the results are helpful in identifying statistical disparities in areas examined, they do not purport to be indicative of the full range of concerns that need to be examined, nor should they be represented in such a manner. Such a determination can only be made by a thorough assessment of the employment systems and practices.

It should be emphasized that the results are based strictly on characteristics of employees who responded to the survey. Because nothing is known about the degree of non-response to the survey and the characteristics of non-respondents, it is not possible to determine what impact, if any, this could have on the results.

2. EXECUTIVE SUMMARY

The analysis of the work force profile reveals that while the survey results showed that underrepresentation, in terms of labour force comparisons, is common to all visible minority groups in the Public Service, their employment situation is not at all similar. Analysis at the aggregate level only tends to obscure the differences between the primary visible minority groups. However, breakdowns of the work force profile data by primary group are more revealing. In particular, the data reveal the existence of differences in the employment situation of Blacks and Asians, and suggest that the situation of Blacks may merit some special attention.

More specifically, the findings reveal that:

- the greater proportion of Blacks are women (52 per cent);
- Blacks are concentrated in the Administrative Support Category (42 per cent); 31 per cent of the non-minority group are in this category;
- Black women have lower than average salaries in general, and even within the same occupational category;
- by contrast, the Asian group is predominantly male (66 per cent);
- Asians constitute 85 per cent of visible minority persons in the Management Category, but Asians constitute 70 per cent of the total federal Public Service visible minority population;
- Asians are concentrated in the Scientific and Professional Category (34 per cent);
- the proportions of each group in the Management Category are Blacks - .9 per cent, Asians - 1.8 per cent, Total Non-Minority Group - 1.9 per cent;
- in the case of Oceanics, who comprise just under one per cent of the visible minority population in the Public Service, their overall employment situation appears to be better than average; and
- promotion data suggest that visible minority groups are promoted at effectively the same rate as the non-minority group.

This report will be used in developing policy relating to the elimination of employment barriers to visible minority groups in the federal Public Service.

3. HIGHLIGHTS

3.1 Breakdown by Sex

Figure 1 Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, Male, Female, As of March 1985

Employee Groups	Total	Male		Female	
	No.	No.	%	No.	%
Blacks	1,041	503	48.3	538	51.7
Asians	2,668	1,762	66.0	906	33.9
Oceanics	35	22	62.9	13	37.1
Other Combinations	47	29	61.7	18	38.3
Total Visible Minority Group	3,791	2,316	61.1	1,475	38.9
Total Non-Minority Group	219,801	129,033	58.7	90,768	41.3
Total Public Service	223,592	131,349	58.7	92,243	41.3

Visible minority persons account for 1.7 per cent of the Public Service work force (excluding term employees appointed for less than 6 months). Figure 1 above shows that, of the total number of the visible minority group, 61.1 per cent are men and 38.9 per cent are women. The corresponding breakdown for non-minorities is 58.7 per cent (men) and 41.3 per cent (women). Among the visible minority groups, 66 per cent of Asians are men compared to 48.3 per cent of Blacks and 62.9 per cent of Oceanics. Charts 1A and 1B illustrate the data in Figure 1.

3.2 Distribution by Type of Employment

Visible minority employees are in full-time indeterminate, as opposed to part-time or term, employment in the same proportion as non-minorities, both as a group and by ethnic origin.

As a group, 93.7 per cent are full-time indeterminate employees compared to approximately 91.0 per cent of non-minorities (see Table 1).

By ethnic origin, 94.3 per cent of Asians are full-time indeterminate employees compared to 92.3 per cent for Blacks and 88.6 per cent for visible minorities of Oceanic origin.

3.3 Distribution by Location

Table 2 shows the distribution of employees by geographic location. The proportion of visible minority persons who work in the National Capital Region is greater than that for non-minority persons - 38.4 per cent compared to 32.0 per cent of the Public Service work force.

Employees of Oceanic origin are distributed differently from the other primary visible minority groups. Proportionally more Asians are in the National Capital Region than are Blacks: 39.2 per cent of Asians work in the National Capital Region compared to 36.2 per cent of Blacks and 23.3 per cent of those of Oceanic origin. Visible minority persons of Oceanic origin are relatively few in number and are mostly concentrated in British Columbia (50.0 per cent).

3.4 Distribution by Occupational Category

The proportion of visible minorities is approximately the same as the proportion of the non-minority group in all but the two following occupational categories. The proportion of the visible minority group (28 per cent) in the Scientific and Professional Category is higher than that for the non-minority group (10 per cent) (see Table 3 and Chart 2A). The converse is true for the Operational Category: 5 per cent of the visible minority group, 19 per cent of the non-minority group.

As a group, visible minority persons are concentrated in roughly comparable proportions in three occupational categories, namely, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Administrative Support: between 27 and 29 per cent in each of those categories, compared to 9.4 per cent in the Technical Category and 5.0 per cent in the Operational Category.

In the Management Category, the proportion of Asians is fairly close to the proportion of non-minority persons in the Management Category, but double the proportion of Blacks in the Management Category. The data show that 1.8 per cent of Asians are in the Management Category compared to 0.9 per cent of Blacks. There do not appear to be any employees of Oceanic origin in the Management Category.

Again, the breakdown by ethnic origin reveals that the proportion of Asians in the Scientific and Professional Category is higher than that for the other visible minority groups. A total of 33.5 per cent of Asians are in this category, compared to 27.3 per cent of those of Oceanic origin and 13.7 per cent of Blacks. The proportion of any one ethnic group in the Scientific and Professional Category is higher than the corresponding proportion of non-minorities in that category. 10 per cent of the total non-minority group belong to the Scientific and Professional Category.

Blacks are quite concentrated in the Administrative Support Category - 42.3 per cent of Blacks compared to 23.4 per cent of Asians and 30.3 per cent of visible minority persons of Oceanic origin. Chart 2B displays the breakdown of visible minority groups by occupational category.

Blacks appear to be concentrated in the same occupational categories as women in general and, as mentioned above, a large percentage, (52 per cent) of Blacks are women.

3.5 Representation by Occupational Category(*)

Representation data in Table 4 show that visible minorities, as a group, are proportionately more concentrated in the Scientific and Professional Category, and closer to the overall proportionality of visible minorities in the work force (1.7 per cent) in the Administrative and Foreign Service category and the Administrative Support Category. By contrast, they are proportionately less concentrated in the Management and Technical Categories, and less still in the Operational Category. In the Scientific and Professional Category, 4.6 per cent of employees are visible minority persons, compared to 1.8 per cent of the Administrative and Foreign Service Category, 1.3 per cent of the Technical Category, 1.6 per cent of the Administrative Support Category and 0.4 per cent of the Operational Category. Of the Management Category, 1.4 per cent are visible minority persons. The significance of these observations can be determined only through availability analysis. Chart 3A illustrates the representation of visible minorities.

A further breakdown (see Table 5) on the representation of visible minority groups by occupational category shows that, while Asians constitute about 70.0 per cent of the total visible minority population in the Public Service, they account for 84.5 per cent of visible minorities in the Management Category. Blacks, who represent 27.5 per cent of the total visible minority population, account for 15.5 per cent of visible minorities in the Management Category.

This imbalance is slightly more pronounced between visible minority groups in the Scientific and Professional Category: 84.7 per cent are Asians compared to 13.5 per cent who are Black. In the Administrative and Foreign Service Category, all the primary visible minority groups appear to be closer to their proportionality in the visible minority group. Although Blacks account for 27.5 per cent of the total visible minority group, they account for more than 40 per cent of visible minority persons in the Administrative Support and Operational Categories. Asians, who form 70.0 per cent of the visible minority group, account for 57.3 per cent and 52.4 per cent of visible minorities in the Administrative Support and Operational Categories respectively (see Chart 3B for a graphical display of the data).

3.6 Representation by Location(*)

In terms of their overall representation in the Public Service work force (1.7 per cent), the data in Table 6 show that the proportion of visible minority persons is above the national proportion in the

(*) Availability data analysis is required in order to determine the extent to which these proportions can be increased.

National Capital Region, in Ontario (outside the NCR) and in Alberta and British Columbia. In the remaining parts of the country, particularly in the Atlantic region, their proportional representation is below the national proportion.

3.7 Average Salary

Compensation differences cannot be accounted for or explained by differences in race. Any two public servants who enter a particular group and level are subject to the same salary administration and maximum pay rate. Since the Public Service pay plan is applied uniformly and equitably, the differences by group are attributable to variables analyzed above and other variables such as education.

Tables 7 to 12 provide data on average salaries for the visible minority groups and the non-minority group. Overall, the average salary for Asians is higher than that for other visible minority groups and non-minorities. This could partly be explained by differences in the occupational distribution of the groups in the Public Service. As mentioned before, proportionally more Asians are in the Scientific and Professional category when compared to other groups, including non-minorities, and the Scientific and Professional Categories have higher salaries.

Figures 2 and 3 below, show the average salary of the various groups as a percentage of the average salary of non-minorities, by occupational category and by years of continuous service:

Figure 2 Average Salary by Visible Minority Group as a Percentage of the Average Salary of Non-Minorities, by Occupational Category

Occupational Category	Blacks	Asians	Oceanics
Management	92	100	-
Scientific & Professional	100	105	91
Admin. & Foreign Services	96	99	88
Technical	91	99	113
Admin. Support	98	98	100
Operational	96	108	90

Figure 3 Average Salary by Visible Minority Group as a Percentage of the Average Salary of Non-Minorities, by Years of Continuous Service

Years of Continuous Service	Blacks	Asians	Oceanics
00-04	102	118	100
05-09	99	120	116
10-14	94	118	89
15-19	90	119	112
20-24	111	135	175
25-29	88	131	121
30 +	83	136	-

The values in Figures 2 and 3 are actually simple indexes of visible minority group average salaries, based on the average salary of the comparable non-minority group. The indexes by occupational category and by years of continuous service are based on the data in Tables 7 to 9 and Tables 10 to 12, respectively. The results in Figure 2 indicate that, although Blacks have lower average salaries than Asians, no visible minority group appears to be in a significantly disadvantaged position. When the groups are partitioned by years of continuous service, however, it is clear that Blacks with a large number of years of continuous service are paid, on average, quite a bit less than non-minorities and Asians. Also, it is clear from the tables in the appendices that the extent to which Blacks have lower salaries is accounted for by Black women only, and the extent to which Asians have higher than average salaries is accounted for by Asian men only.

Figure 4 Number and Percentage of Self-Identified Visible Minorities and Other Employees (Excluding Indigenous People and Disabled Persons) With Annual Salary of 40,000 dollars and More - March 1985

Employee Groups	Number Earning >$40K	Percent of Total(*) in the Employee Group
Blacks	131	13.6
Asians	826	32.8
Oceanics	6	19.4
Other Combinations	9	20.0
Total Visible Minority Group	972	27.3
Total Non-Minority Group	32,106	16.1
Total Public Service	33,078	16.3

Other data in Figure 4 above show that proportionally more Asians receive an average salary of $40,000 and more: 32.8 per cent compared to 16.1 per cent of the non-minority group, 13.6 per cent of Blacks, and 19.4 per cent of visible minority persons of Oceanic origin.

(*) Percentage figures based on the total number of Full-time Indeterminate Employees in the respective groups.

3.8 Promotion Data

Figure 5 Promotion Data for the Year 1984

Employee Groups	Promoted No.	Employed No.
Blacks	82	1,041
Asians	233	2,668
Oceanics	6	35
Other Combinations	3	47
Total Visible Minority Group	324	3,791
Total Non-Minority Group (*)	18,583	215,823
Total Public Service	18,907	219,614

Assuming all groups have the same promotion rate as in the Public Service as a whole, the promotion rate would be:

$$\frac{\text{Total number of promotions}}{\text{Total number of employees}} = \frac{18,907}{219,614} = 0.086$$

Therefore, the expected number of promotions for Blacks would be

$$0.086 \times 1,041 = 89.6$$

And, the expected number of promotions for Asians would be

$$0.086 \times 2,668 = 229.4$$

And, the expected number of promotions for Oceanics would be

$$0.086 \times 35 = 3.0$$

And, the expected number of promotions for Other Combinations would be

$$0.086 \times 47 = 4.0$$

Etc.

The results from the above could be tabulated as follows:

Figure 6 Analysis of Promotion Data for the Year 1984

Employee Groups	Expected Promotion	Actual Promotion	Per Cent Actual of Expected
Blacks	89.6	82	92
Asians	229.4	233	102
Oceanics	3.0	6	200
Other Combinations	4.0	3	75
Total Visible Minority Group	326.0	324	99
Total Non-Minority Group	18,560.8	18,583	100
Total Public Service	18,886.8	18,907	100

(*) Excluding Indigenous people and disabled persons.

The results of the analysis show that the actual promotion rates of the visible minority groups are very close to the expected rates, given the size of the groups involved.

Figure 7(*) Number and Percentage of Self-Identified Visible Minority Employees and Non-Minority Employees Promoted Within the Public Service During 1984/85

Employee Groups	1984		First Quarter of 1985	
	No.	%	No.	%
Blacks	82	0.4	16	0.4
Asians	233	1.2	38	0.9
Oceanics	6	-	-	-
Other Combinations	3	-	-	-
Total Visible Minority Group	324	1.7	54	1.2
Total Non-Minority Group	18,583	98.3	4,258	98.7
Total Public Service	18,907	99.9	4,312	100.0

The promotions received by visible minorities, as in Figure 7 above, are in approximately the same proportions already known to be their representation(**) in the population.

3.9 Training and Development Data

Limitations of the Data

The 1984/85 data on training and development were obtained from the Training and Development Information System (TDIS). It is possible that the data may not accurately reflect the actual amount of training opportunities provided to visible minority employees. This is primarily due to the fact that the data on which the analysis is based strictly pertain to those employees for whom the link-up of the survey data to TDIS was successfully accomplished. In addition, it should be pointed out that the training and development data relate to occurrences of training only, i.e. to the number of times training takes place. The actual counts for employees who received training are not readily available. Consequently, it could be misleading to interpret the number of occurrences of training as representing the number of employees who actually participated in training. Because of these limitations, caution should be exercised when making inferences from the data.

(*) Excludes Indigenous people and disabled persons. Percentage totals may not add up to 100 because of rounding.

(**) Survey of Visible Minority Persons in the Public Service - Preliminary Report, Affirmative Action Group, Human Resources Division, Personnel Policy Branch, September 1985.

Figure 8 Incidence of Training Events for Visible Minority Groups and Total Public Service Employees

Employee Groups	Training Events No.	Size of Group No.	Incidence (Per Cent)
Blacks	840	1,168	71.9
Asians	2,342	2,912	80.4
Oceanics	35	39	89.7
Other Combinations	41	52	78.8
Total Visible Minority Group	3,258	4,171	78.1
Total Non-Minority Group	206,158	239,924	85.9
Total Public Service	209,416	244,095	85.8

The data in Figure 8 show that, overall, the incidence of training occurrences among visible minority employees was 78.1 per cent during the 1984/85 period, compared to 85.8 per cent for the total Public Service. The significant difference in the table, however, is that the incidence of training occurrences for Blacks was lower than that for the total Public Service in general and that for the other visible minority groups. Blacks appear to be taking courses less frequently than could be ascribed to chance alone.

4. CONCLUSION

A key finding of the work force profile analysis of the employment situation of visible minorities in the federal Public Service is that the employment situation of the individual groups is not always the same. Data at the aggregate level only tend to obscure differences between primary visible minority groups. More detailed analysis reveals that, generally, Asians are not in an unfavourable position relative to non-minorities and the other visible minority groups. In contrast, Blacks, and in particular Black women, appear to be in a somewhat unfavourable position, suggesting that the employment situation of this group may merit some special attention for purposes of achieving employment equity in the federal Public Service.

It is difficult to comment on whether any one group is in a disadvantageous position in comparison to another without considering the availability of the groups in the labour force. However, certain patterns do emerge between the groups within the Public Service. Blacks appear to be proportionately more concentrated in the Administrative Support and Operational Categories; Asians, in the Scientific and Professional Category. Black women are paid lower salaries on average. Asian men are paid higher salaries on average. Visible minority groups are promoted at effectively the same rate as the non-minority group. Blacks receive less training than expected, in comparison with other groups.

The data suggest that the factor which most likely influences the favourable employment situation of Asians is their occupational distribution. Other interpretations cannot be ruled out, however;

for example, while it was not possible to analyze the data in light of educational attainment, since such data are not generally available, this information is vital to determining whether observed differences in the employment situation of the groups, particularly within the same occupational category, can be fully or partially attributed to this factor.

The results should not be interpreted as reflecting the full range of concerns affecting the employment situation of visible minorities in the federal Public Service, nor should they be represented as such. In fact, the main concern, the underrepresentation of visible minorities in the federal Public Service, was the subject of a previous analysis, the Preliminary Report.

It can, therefore, be concluded that not only are more visible minority employees required in order to have a representative Public Service, but also, once they are in the Public Service, that their employment situation warrants special attention.

Table 1

Comparative Distribution of Self-Identified
Visible Minority Employees, by Type of Employment - March 1985

Type of Employment	Total Non-Minority Group		Total Visible Minorities		Blacks		Asians		Oceanics		Other Combinations	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Full-Time, Indeterminate	199839	90.9	3554	93.6	961	92.3	2517	94.3	31	88.6	45	100
Part-Time, Indeterminate	3322	1.5	29	0.8	9	0.9	20	0.7	-	-	-	-
Full-Time, Seasonal	1199	0.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Part-Time, Seasonal	65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Full-Time, term-spec. greater than 6 months	14425	6.6	205	5.4	71	6.8	130	4.9	4	11.4	-	-
part-time, term-spec. greater than 6 months	829	0.4	3	0.1	-	-	3	0.1	-	-	-	-
Full-Time, term-unspec.	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Part-Time, term-unspec.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Others-Status Unknown	119	0.1	-	-								
Total	219801	100	3791	99.9	1041	100	2670	100	35	100	45	100

Note: Percentage totals may not add up to 100 because of rounding.

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 2

Comparative Distribution of Self-Identified Visible Minority Employees, by Location - March 1985

Location	Total Non-Minority Group		Total Visible Minorities		Blacks		Asians		Oceanics		Other Combinations	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	5428	2.5	11	0.3	4	0.4	7	0.3	-	-	-	-
Prince Edward Island	2021	0.9	9	0.2	5	0.5	4	0.1	-	-	-	-
Nova Scotia	14245	6.5	145	3.8	102	9.8	40	1.5	-	-	3	7.0
New Brunswick	7514	3.4	24	0.6	8	0.8	16	0.6	-	-	-	-
Quebec (NCR)	16751	7.6	367	9.7	103	9.9	259	9.7	-	-	5	11.6
Quebec (less NCR)	31750	14.4	153	4.0	92	8.8	57	2.1	4	13.3	-	-
Ontario (NCR)	53703	24.4	1087	28.7	274	26.3	790	29.5	7	23.3	16	37.2
Ontario (less NCR)	35320	16.1	945	24.9	285	27.3	647	24.2	-	-	13	30.2
Manitoba	9666	4.4	96	2.5	42	4.0	54	2.0	-	-	-	-
Saskatchewan	5902	2.7	49	1.3	14	1.3	35	1.3	-	-	-	-
Alberta	12991	5.9	290	7.6	51	4.9	232	8.7	4	13.3	3	7.0
British Columbia	20320	9.2	589	15.5	57	5.5	514	19.2	15	50.0	3	7.0
Yukon	948	0.4	3	0.1	-	-	3	0.1	-	-	-	-
Northwest Territories	1508	0.7	15	0.4	6	0.6	9	0.3	-	-	-	-
Outside Canada	1605	0.7	8	0.2	-	-	8	0.3	-	-	-	-
Unknown	129	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	219801	99.9	3791	99.8	1043	100.1	2675	99.9	30	99.9	43	100

Note: Percentage totals may not add up to 100 because of rounding.
Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 3

Comparative Distribution of Self-Identified
Visible Minority Employees, by Occupational Category - March 1985

Occupational Category	Total Non-Minority Group		Total Visible Minorities		Blacks		Asians		Oceanics		Other Combinations	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	4228	1.9	58	1.5	9	0.9	49	1.8	-	-	-	-
Scientific & Professional	21798	9.9	1057	27.9	143	13.7	895	33.5	9	27.3	10	21.7
Admin. & Foreign Service	56237	25.6	1038	27.4	281	27.0	736	27.6	8	24.2	13	28.3
Technical	26911	12.2	358	9.4	82	7.9	267	10.0	6	18.2	3	6.5
Admin. Support	67919	30.9	1091	28.8	440	42.3	625	23.4	10	30.3	16	34.8
Operational	42493	19.3	189	5.0	86	8.3	99	3.7	-	-	4	8.7
Unknown	215	0.1	-	-	-	-	-	-	-		-	-
Total	219801	99.9	3791	100	1041	100.1	2671	100	33	100	46	100

Note: Percentage totals may not add up to 100 due to rounding.

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 4

Representation of Non-Minority Group and Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category - March 1985

Occupational Category	Total	Non-Minority Group		Visible Minority Employees	
	No.	No.	%	No.	%
Management	4286	4228	98.6	58	1.4
Scientific and Professional	22854	21798	95.4	1056	4.6
Admin. & Foreign Services	57275	56237	98.2	1038	1.8
Technical	27269	26911	98.7	358	1.3
Admin. Support	69011	67919	98.4	1092	1.6
Operational	42682	42493	99.6	189	0.4
Unknown	215	215	100.0	-	-
Total	223592	219801	98.3	3791	1.7

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 5

Group Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category - March 1985

Occupational Category	Total	Blacks		Asians		Oceanics		Other Combinations	
	No.	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	58	9	15.5	49	84.5	-	-	-	-
Scientific & Professional	1057	143	13.5	895	84.7	9	0.9	10	0.9
Admin. & Foreign Service	1038	281	27.1	736	70.9	8	0.8	13	1.3
Technical	358	82	22.9	267	74.6	6	1.7	3	0.8
Admin. Support	1091	440	40.3	625	57.3	10	0.9	16	1.5
Operational	189	86	45.5	99	52.4	-	-	4	2.1
Total	3791	1041	27.5	2671	70.5	33	0.9	46	1.2

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 6

Representation of Self-Identified
Visible Minority Employees, by Location - March 1985

Location	Total	Non-Minority Group		Visible Minority Employees	
	No.	No.	%	No.	%
Newfoundland	5439	5428	99.8	11	0.2
Prince Edward Island	2030	2021	99.6	9	0.4
Nova Scotia	14390	14245	99.0	145	1.0
New Brunswick	7538	7514	99.7	14	0.3
Quebec (NCR)	17118	16751	97.9	367	2.1
Quebec (less NCR)	31903	31750	99.5	153	0.5
Ontario (NCR)	54788	53703	98.0	1085	2.0
Ontario (less NCR)	36262	35320	97.4	942	2.6
Manitoba	9762	9666	99.0	96	1.0
Saskatchewan	5951	5902	99.2	49	0.8
Alberta	13281	12991	97.8	290	2.2
British Columbia	20907	20320	97.2	587	2.8
Yukon	953	948	99.5	5	0.5
Northwest Territories	1526	1508	98.8	18	1.2
Outside Canada	1615	1605	99.4	10	0.6
Unknown	129	129	100.0	-	-
Total	223592	219801	98.3	3791	1.7

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 7

Comparative Distribution of Visible Minority Employees,
Male, Female, and Average Salary, by Occupational Category - March 1985 (*)

Occupational Category	Non-Minority Group						Visible Minority Employees					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $
Management	3746	61940	288	58360	4034	61685	54	60700	3	60789	57	60704
Scientific & Professional	15720	44587	4428	34264	20148	42318	883	45241	145	37057	1028	44086
Admin. & Foreign Service	34067	36602	17939	32156	52006	35068	695	35586	295	31672	990	34420
Technical	22155	33065	2898	27991	25053	32478	260	32436	65	27811	325	31511
Admin. Support	9989	21802	46792	20674	56781	20873	176	21295	804	20334	980	20507
Operational	33460	23852	4687	19687	38147	23340	148	24187	20	21783	168	23900
Unknown	136	50406	57	32218	193	45034	C	64110	-	-	C	64110
Total	119273	32992	77089	24491	196362	29655	2216	37788	1332	25143	3548	33041

(*) Full-time Indeterminate Employees only.

C: Denotes confidential.

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 8

Number of Self-Identified Visible Minority Employees (Blacks and Asians)
Male, Female, and Average Salary, by Occupational Category - March 1985 (*)

Occupational Category	Blacks						Asians					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $
Management	7	55507	C	60305	7	56573	46	61495	C	61758	46	61501
Scientific & Professional	96	44368	40	36750	136	42128	770	45371	103	37380	873	44427
Admin. & Foreign Services	176	35149	88	31037	264	33778	504	35834	201	32030	705	34749
Technical	62	30435	14	24984	76	29431	191	32958	51	28587	242	32037
Admin. Support	71	20871	333	20271	404	20377	101	21517	456	20325	557	20541
Operational	62	22762	9	20436	71	22467	83	25403	9	23749	92	25241
Unknown	-	-	-	-	-	-	C	64110	-	-	C	64110
Total	474	32941	484	23895	958	28371	1695	39186	820	25938	2515	34866

(*) Full-time Indeterminate Employees only.

C: Denotes confidential.

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 9

Number of Self-Identified Visible Minority Employees
(Oceanics, Other Combinations of Ethnic Origins), Male, Female,
And Average Salary, by Occupational Category - March 1985 (*)

Occupational Category	Oceanics						Other Combinations of Ethnic Origins					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $
Management	-	-	-	-	-	-	C	60465	-	-	C	60465
Scientific & Professional	10	40490	C	24501	10	38714	14	47685	C	28567	14	45774
Admin. & Foreign Service	8	31913	C	28344	8	31020	9	32727	4	29321	13	31679
Technical	5	36720	-	-	5	36720	C	33879	-	-	C	33879
Admin. Support	-	-	7	20958	7	20958	4	23231	14	22150	18	22420
Operational	C	22227	C	19992	C	21110	C	18847	C	18011	C	18568
Total	23	36061	7	22693	30	31605	27	36391	18	23870	45	31382

(*) Full-time Indeterminate Employees only.

C: Denotes confidential.

Source: Public Service Commission. Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 10

Number of Self-Identified Visible Minority Employees,
Male, Female and Average Salary, by Years of Continuous Service - March 1985 (*)

Years of Continuous Service	Non-Minority Group (**)						Visible Minority Employees					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $
00 - 04	20178	28281	18820	22343	38998	25416	450	32643	324	23809	774	28945
05 - 09	26684	29817	25624	23494	52308	26719	642	35125	476	24277	1118	30508
10 - 14	31415	34364	19701	26337	51116	31270	575	39656	345	26077	920	34564
15 - 19	16817	37229	6752	27124	23569	34334	335	42406	140	27489	475	38009
20 - 24	9518	35779	2857	26761	12375	33697	136	45146	23	33383	159	43444
25 - 29	7554	35654	1819	26084	9373	33797	52	42889	13	24252	65	39161
30 +	7077	35654	1485	26159	8562	34007	26	42726	11	26936	37	38032
Unknown	30	33117	31	24088	61	28529	C	43726	C	20914	C	32320
Total	119273	32992	77089	24491	196362	29655	2216	37788	1332	25143	3548	33041

(*) Full-time Indeterminate Employees only.

(**) Excludes Indigenous People and Disabled Persons.

C: Denotes confidential.

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 11

Number of Self-Identified Black and Asian Employees, Male and Female, and Average Salary, by Years of Continuous Service - March 1985 (*)

Years of Continuous Service	Blacks						Asians					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $
00 - 04	103	28860	92	22438	195	25830	335	33864	224	24440	559	30088
05 - 09	121	30450	152	23036	273	26322	508	36366	314	24900	822	31990
10 - 14	133	34980	141	24239	274	29453	430	41091	197	27428	627	36798
15 - 19	62	37687	73	25271	135	30973	268	43518	65	30122	333	40903
20 - 24	30	38528	12	34306	42	37322	103	46884	11	32376	114	45484
25 - 29	14	34859	8	21244	22	29908	36	45734	4	30442	40	44205
30 +	11	29489	6	25885	17	28217	15	52,433	5	28198	20	46375
Unknown	-	-	-	-	-	-	C	43,726	C	20914	C	32320
Total	474	32941	484	23895	958	28371	1695	39,186	820	25938	2515	34866

(*) Full-time Indeterminate Employees only.

C: Denotes confidential.

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Table 12

Number of Self-Identified Oceanic and Other Combinations of Ethnic Origin Employees, Male, Female, and Average Salary, by Years of Continuous Service - March 1985 (*)

Years of Continuous Service	Oceanics						Other Combinations of Ethnic Origins					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $	No.	Average Salary $
00 - 04	5	30037	6	20742	11	25390	7	31739	3	23861	10	29376
05 - 09	9	34634	4	25260	13	30884	7	26481	9	22552	16	24668
10 - 14	3	29858	C	22177	3	27938	13	43477	6	25581	19	36318
15 - 19	3	38391	-	-	3	38391	C	45743	C	22862	C	34302
20 - 24	C	58852	-	-	C	58852	C	37279	-	-	C	37279
25 - 29	C	40785	-	-	C	40785	C	54957	C	23552	C	39254
30 +	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	20	36061	10	22693	30	31605	27	36391	18	23870	45	31382

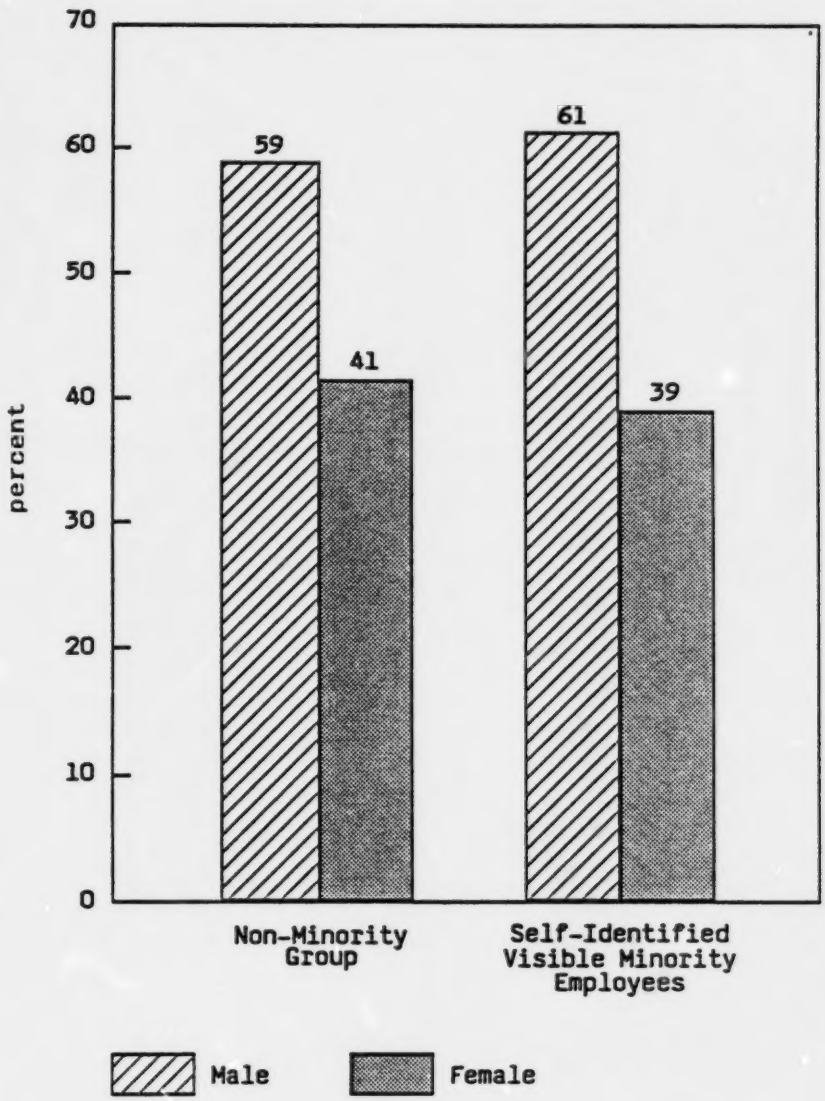
(*) Full-time Indeterminate Employees only.

C: Denotes confidential.

Source: Public Service Commission, Quarterly Statistics File - March 1985.

Chart 1A

Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, by Sex

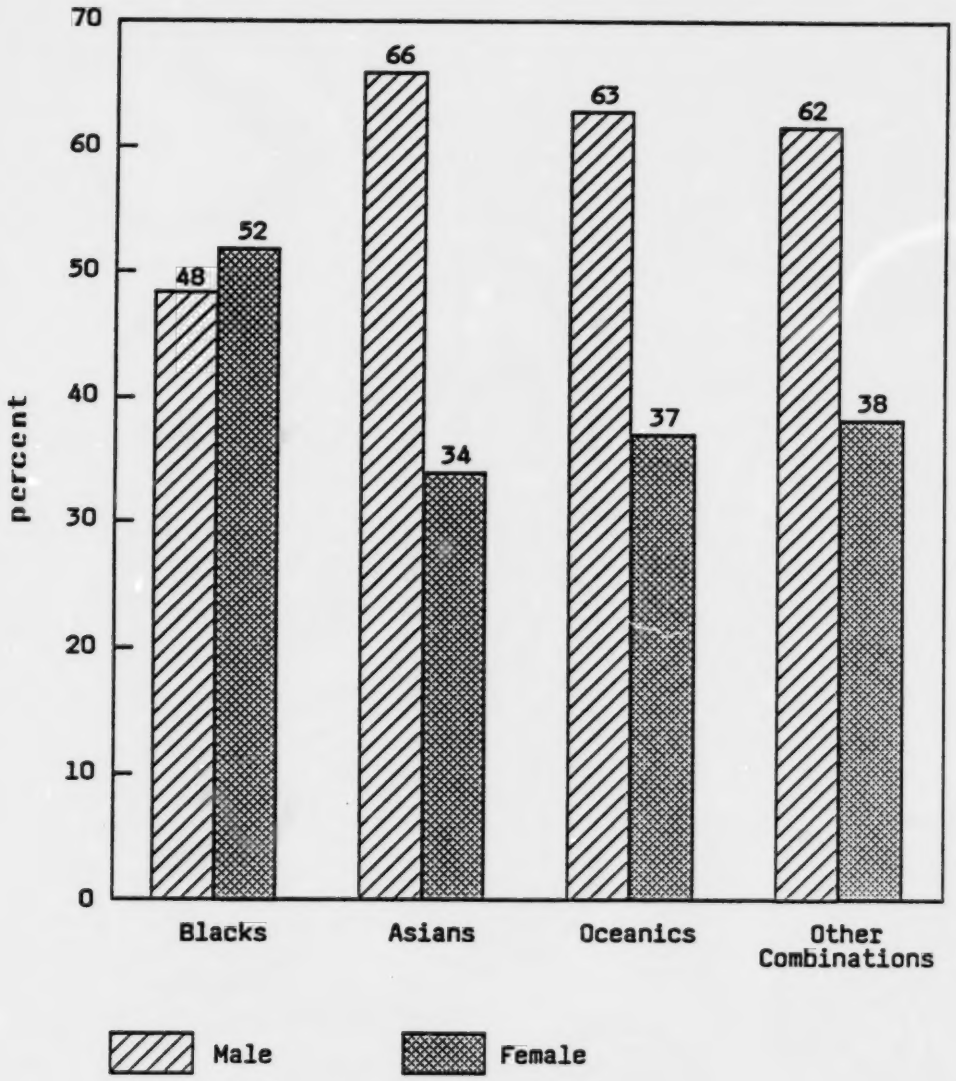


Source: Based on data in Figure 1

Note: The sum of the male plus female bars within a group is 100%

Chart 1B

Breakdown on the Composition of Self-Identified Visible Minority Groups, by Sex

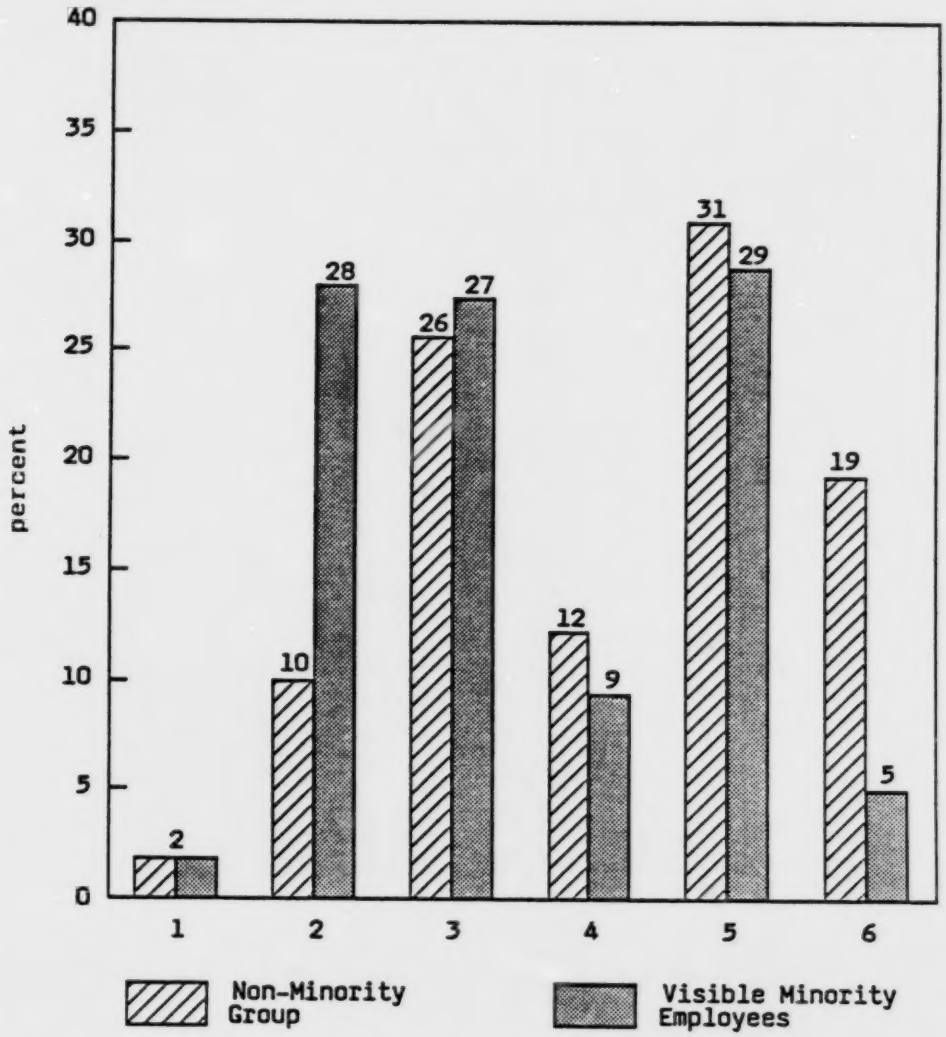


Source: Based on data in Figure 1

Note: The sum of the male plus female bars within a group is 100%

Chart 2A

Comparative Distribution of Total Number of Self-Indentified Visible Minority Employees, by Occupational Category



Numeric Code

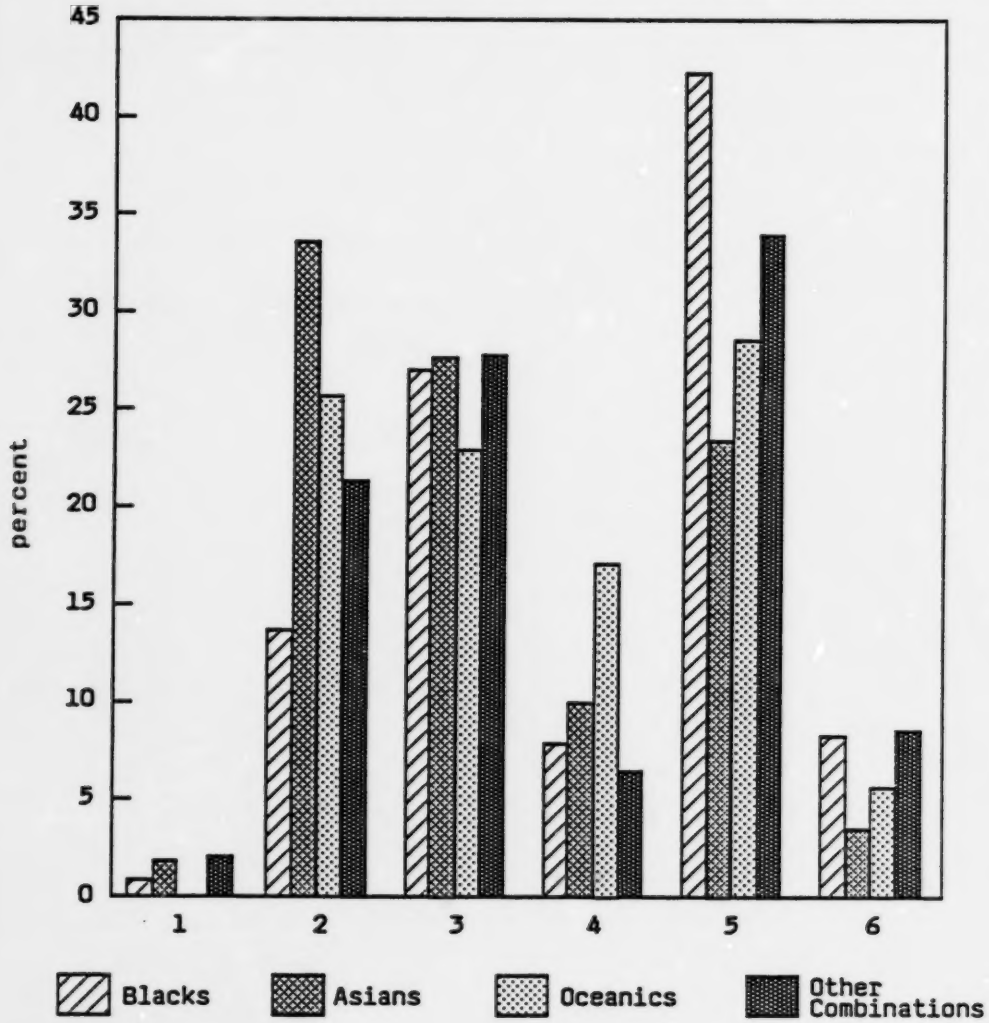
1. Management
2. Scientific & Professional
3. Administrative and Foreign Service
4. Technical
5. Administrative Support
6. Operational

Source: Based on data in Table 3

Note: The sum of similarly shaded areas within a group and across occupational categories is 100%

Chart 2B

Breakdown of Self-Identified Visible Minority Groups, by Occupational Category



Numeric Code

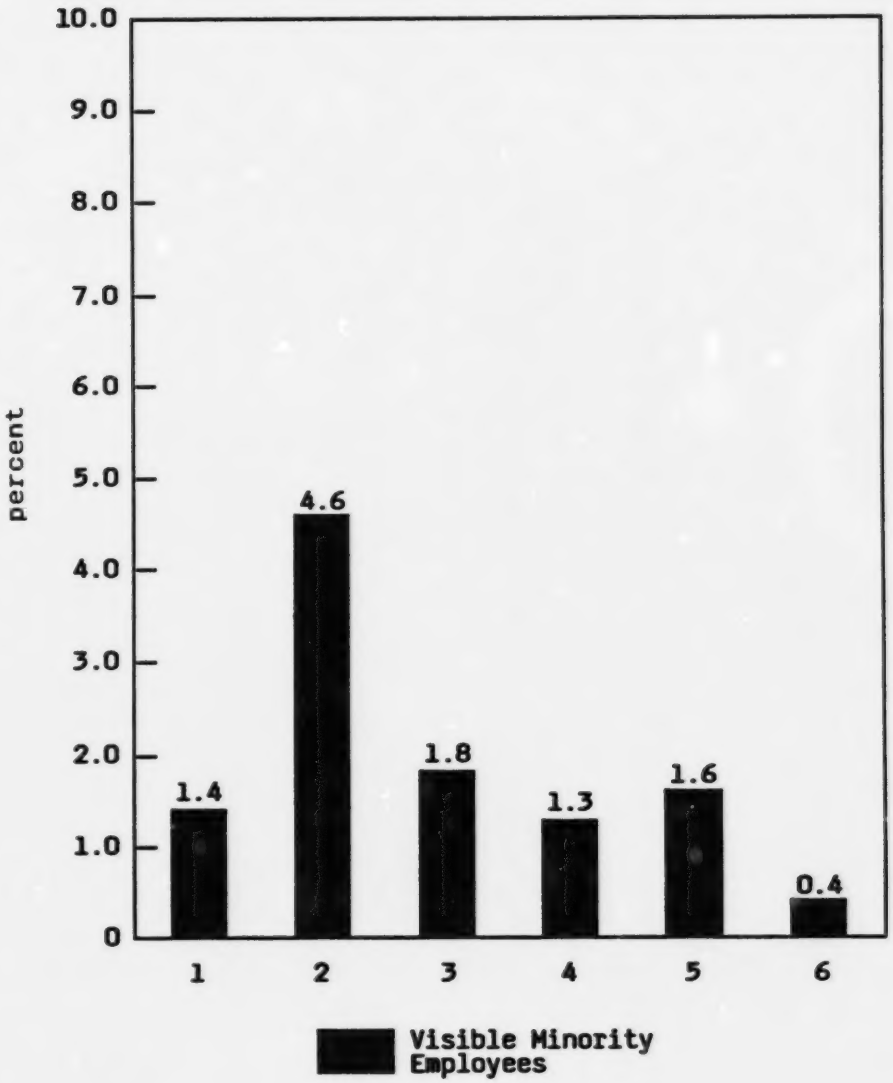
1. Management
2. Scientific & Professional
3. Administrative and Foreign Service
4. Technical
5. Administrative Support
6. Operational

Source: Based on data in Table 3

Note: The sum of similarly shaded areas within a group and across occupational categories is 100%

Chart 3A

Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category



Numeric Code

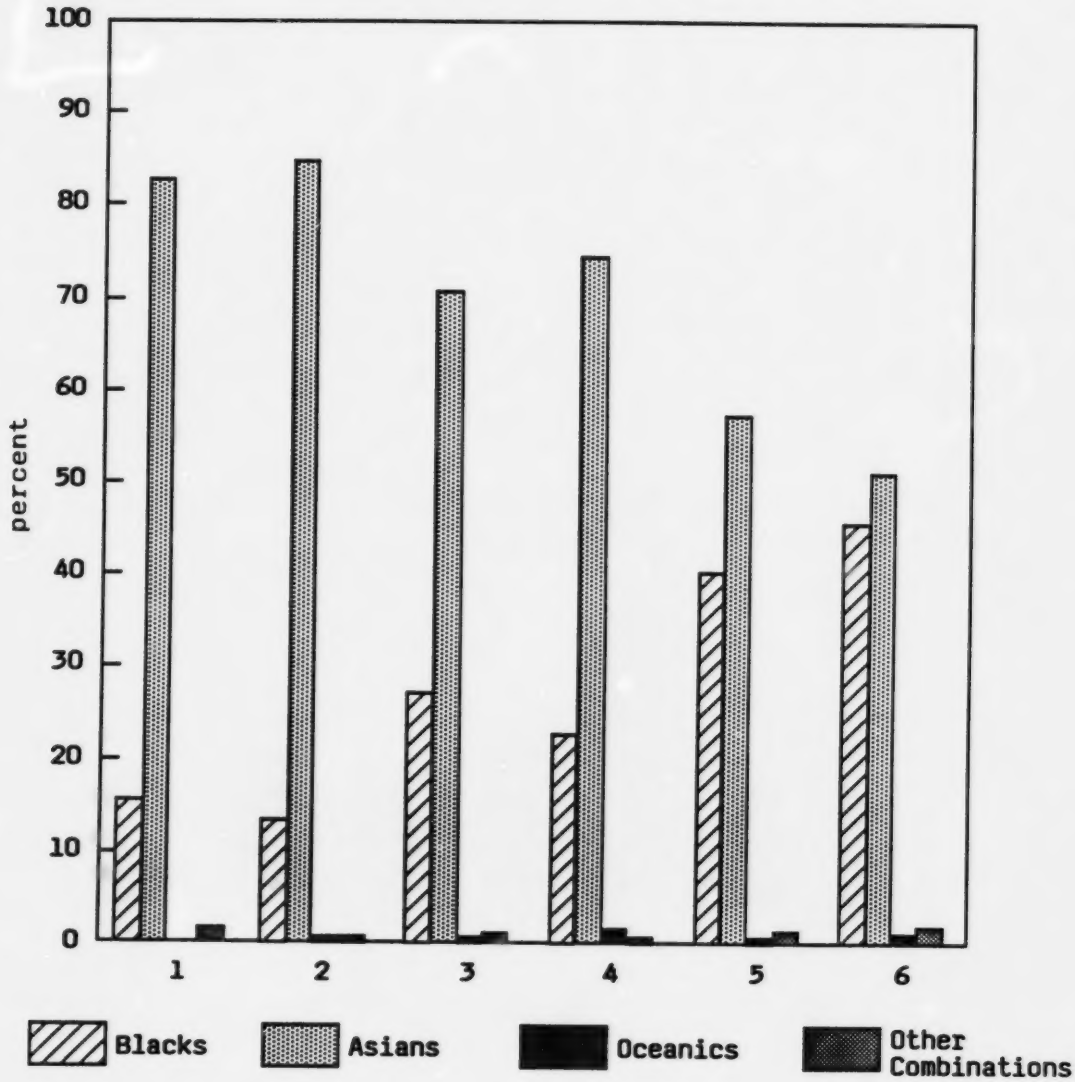
1. Management
2. Scientific & Professional
3. Administrative and Foreign Service
4. Technical
5. Administrative Support
6. Operational

Source: Based on data in Table 4

Note: Each bar reflects the proportion accounted for by visible minority employees, in each occupational category

Chart 3B

Group Representation of Self-Identified Visible Minority Employees, by Occupational Category



Numeric Code

1. Management
2. Scientific & Professional
3. Administrative and Foreign Service
4. Technical
5. Administrative Support
6. Operational

Source: Based on data in Table 5

Note: The sum of similarly shaded areas within a group and across occupational categories is 100%

Conseil du Trésor du Canada
Secrétariat

Treasury Board of Canada
Secretariat

Profil des groupes de minorités visibles de la fonction publique mars 1985

Canada

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

Publié par la
Division des communications
Conseil du Trésor du Canada

PROFIL DES GROUPES DE MINORITÉS VISIBLES DE LA FONCTION PUBLIQUE MARS 1985

Groupe d'action positive
Division des ressources humaines
Direction de la politique du personnel
Septembre 1986

TABLEAUX DES MATIÈRES

No.		Page
	Liste des tableaux	i
	Liste des graphiques	ii
1.	Introduction	1
2.	Sommaire	3
3.	Points saillants	4
	3.1 Ventilation par sexe	4
	3.2 Répartition par type d'emploi	4
	3.3 Répartition par lieu	5
	3.4 Répartition par catégorie professionnelle	5
	3.5 Représentation par catégorie professionnelle	6
	3.6 Représentation par lieu	7
	3.7 Traitement moyen	7
	3.8 Données sur les promotions	9
	3.9 Données sur la formation et le perfectionnement ..	11
4.	Conclusion	12

Liste des tableaux

No.		Page
1.	Comparaison des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par type d'emploi - Mars 1985	15
2.	Comparaison des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par lieu de travail - Mars 1985	16
3.	Comparaison des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par catégorie professionnelle - Mars 1985	17
4.	Représentation des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité et du groupe majoritaire, par catégorie professionnelle - Mars 1985	18
5.	Représentation collective des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par catégorie professionnelle - Mars 1985	19
6.	Représentation des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par lieu de travail - Mars 1985	20
7.	Répartition des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe et le salaire moyen, par catégorie professionnelle - Mars 1985	21
8.	Nombre d'employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité (Noirs et Asiatiques), selon le sexe et le salaire moyen, par catégorie professionnelle - Mars 1985	22
9.	Nombre d'employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité (Océaniens et autres combinaisons ethniques), selon le sexe et le salaire moyen, par catégorie professionnelle - Mars 1985	23
10.	Nombre d'employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe et le salaire moyen, par rapport aux années de service continu - Mars 1985	24
11.	Nombre de Noirs et d'Asiatiques ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe et le salaire moyen, par rapport aux années de service continu - Mars 1985	25
12.	Nombre de personnes d'origine océanienne et d'origine ethnique mixte ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe et le salaire moyen, par rapport aux années de service continu - Mars 1985	26

Graphiques — Page

No.

1A Représentation des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe 27

1B Répartition des groupes de minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe 28

2A Répartition des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon la catégorie professionnelle 29

2B Répartition des groupes des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par catégorie professionnelle 30

3A Représentation des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité par rapport au groupe majoritaire, selon la catégorie professionnelle 31

3B Représentation, par groupe, des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par catégorie professionnelle 32

1. INTRODUCTION

Voici le deuxième rapport lié au sondage sur les employés de la fonction publique qui a eu lieu à la mi-avril 1985. Un rapport préliminaire sur ce sondage a été publié le 9 septembre 1985; des données plus détaillées ont paru par la suite.

Le Rapport préliminaire portait sur la composition ethnique des groupes de minorités visibles et leur représentation dans la fonction publique (1,7 p. 100) par rapport à leur présence dans la population active (4,3 p. 100) telle qu'elle ressort du recensement de 1981. Le Profil des groupes de minorités visibles de la fonction publique donne suite à l'engagement pris dans le Rapport préliminaire d'analyser les données sur la population active, la mobilité, la formation et le perfectionnement. Le rapport a pris plus longtemps que prévu en raison des consultations soutenues, et riches de renseignements, menées auprès des membres de la Commission de la Fonction publique et du Comité consultatif auprès du président du Conseil du Trésor sur l'emploi des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Ce rapport permet d'évaluer plus en détail la situation professionnelle des groupes de minorités visibles de la fonction publique. L'un des buts principaux de l'analyse était de cerner tout écart statistique dans la situation professionnelle des minorités visibles de la fonction publique fédérale et, le cas échéant, de les souligner.

Toutes les données figurant ici, à l'exception de celles concernant la formation et le perfectionnement, ont été produites en reliant les données de l'enquête au système automatisé d'information sur le personnel de la CFP et, en conséquence, à l'effectif visé par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (LEFP). Les données sur la formation et le perfectionnement ont été produites en reliant les données de l'enquête au système d'information sur la gestion du personnel du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Ces données sont rattachées à l'effectif visé par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (LRTFP), qui diffère de la LEFP en ce qu'elle englobe les employés recrutés pour une période de moins de six mois.

Le rapport présente un résumé analytique des points saillants des profils d'emploi des membres des groupes de minorités visibles. Les tableaux statistiques montrent les profils d'emploi du groupe non minoritaire et des minorités visibles. Les profils sont fondés sur diverses caractéristiques telles que le lieu, le type d'emploi, la catégorie professionnelle, le traitement moyen, les années de service continu et le sexe. Des contre-vérifications du traitement moyen et de ces caractéristiques sont aussi fournies.

Aux fins de la présente analyse, les minorités visibles sont subdivisées entre Asiatiques, Noirs, Océaniens et autres combinaisons d'origines ethniques, chacune étant désignée comme formant un «groupe de minorité visible de base». Il y a suffisamment d'Asiatiques et de Noirs pour permettre des comparaisons utiles; la situation de l'emploi des Océaniens et des autres combinaisons est par contre présentée davantage à des fins d'information.

Il aurait été possible de subdiviser le groupe des Asiatiques, ce que nous n'avons pas fait afin de simplifier l'analyse. La situation de l'emploi des sous-groupes d'Asiatiques (c.-à-d. Chinois, Japonais, Coréens, Philippins, Indo-pakistanais, Asiatiques du Sud-Est) est semblable à celle du groupe, sauf dans le cas des Philippins. Voici quelques exemples de différences:

- les Philippins comptent une proportion sensiblement plus élevée de femmes;

- les Philippins sont répartis différemment dans les catégories professionnelles;

- en moyenne, les Philippins touchent des salaires plus faibles; leur rémunération est moindre en particulier dans la catégorie scientifique et professionnelle; et

- en moyenne, les hommes philippins touchent une rémunération moindre que les hommes asiatiques.

Les résultats de cette étude touchant les Asiatiques ne concernent pas les Philippins. Même si les résultats concernant les sous-groupes asiatiques ne font pas l'objet de la présente analyse, la situation de l'emploi des Philippins justifie une enquête plus poussée.

Bien que valables, les résultats ont cependant un intérêt limité parce qu'ils ne tiennent compte que de certaines caractéristiques des profils des employés. Bien qu'ils soient utiles pour cerner les écarts statistiques dans les domaines examinés, ils ne prétendent pas indiquer toutes les questions à étudier et ne devraient pas être interprétés de cette manière. Ces points ne peuvent être cernés qu'en analysant soigneusement les systèmes et les pratiques d'emploi.

Il convient de souligner que les résultats s'appuient uniquement sur les caractéristiques des employés ayant participé au sondage. Parce que l'on ne sait rien du degré de non-participation à ce sondage et des caractéristiques des non-répondants, il n'est pas possible de déterminer l'impact de ces facteurs sur les résultats.

2. SOMMAIRE

L'analyse du profil des employés révèle que même si le sondage indique que tous les groupes de minorités visibles de la fonction publique sont sous-représentés, par rapport à la population active, leur situation professionnelle n'est pas du tout semblable. L'analyse globale ne fait que masquer les différences entre les principaux groupes de minorités visibles. La ventilation des données sur les profils des employés par groupe principal donne cependant des renseignements plus intéressants. Elle montre surtout qu'il y a des différences dans la situation professionnelle des Noirs et des Asiatiques et fait supposer que celle des Noirs mériterait une attention spéciale.

Les conclusions sont les suivantes:

- la majorité des Noirs sont des femmes (52 p. 100);
- les Noirs se concentrent dans la catégorie du soutien administratif (42 p. 100); 31 p. 100 du groupe non minoritaire sont dans cette catégorie;
- les femmes noires ont un traitement moyen en général plus bas et ce, même dans la même catégorie professionnelle;
- par contre, les Asiatiques sont surtout des hommes (66 p. 100);
- ils constituent 85 p. 100 des membres des minorités visibles de la catégorie de la gestion, et 70 p. 100 de l'ensemble des minorités visibles de la fonction publique fédérale;
- ils se concentrent dans la catégorie scientifique et professionnelle (34 p. 100);
- la proportion de chaque groupe dans la catégorie de la gestion est la suivante: Noirs - ,9 p. 100, Asiatiques - 1,8 p. 100; total du groupe non minoritaire - 1,9 p. 100;
- les Océaniens, qui constituent un peu moins de 1 p. 100 des minorités visibles de la fonction publique, semblent avoir une situation professionnelle globale supérieure à la moyenne; enfin,
- les données sur les promotions semblent démontrer que les membres des groupes des minorités visibles sont promus effectivement au même rythme que ceux du groupe non minoritaire.

Le présent rapport servira à mettre sur pied une politique visant à éliminer les obstacles à l'emploi des groupes des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

3. POINTS SAILLANTS

3.1 Ventilation par sexe

Figure 1 Représentation des employés de sexe masculin et féminin des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité (en mars 1985)

Groupes d'employés	Total	Hommes		Femmes	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%
Noirs	1,041	503	48.3	538	51.7
Asiatiques	2,668	1,762	66.0	906	33.9
Océaniens	35	22	62.9	13	37.1
Autres combinaisons ethniques	47	29	61.7	18	38.3
Nombre total d'employés des groupes de minorités visibles	3,791	2,316	61.1	1,475	38.9
Nombre total d'employés du groupe majoritaire	219,801	129,033	58.7	90,768	41.3
Nombre total d'employés de la fonction publique	223,592	131,349	58.7	92,243	41.3

Les membres des minorités visibles forment 1,7% de l'effectif de la fonction publique (à l'exclusion du personnel nommé pour une période déterminée de moins de six mois). Le tableau 1 montre que 61,1% d'entre eux sont des hommes et 38,9% des femmes. La répartition correspondante du groupe non minoritaire est de 58,7% (hommes) et de 41,3% (femmes). Dans les groupes de minorités visibles, les hommes constituent 66% des Asiatiques, 48,3% des Noirs et 62,9% des Océaniens. Les données du tableau 1 sont présentées dans les graphiques 1A et 1B.

3.2 Répartition par type d'emploi

Les employés membres des minorités visibles à temps plein nommés pour une période indéterminée, mais non ceux nommés à temps partiel ou pour une période déterminée, figurent dans la même proportion que les employés non minoritaires, tant en tant que groupe que par origine ethnique.

En groupe, 93,7% sont des employés à plein temps nommés pour une période indéterminée comparativement à environ 91% pour le groupe non minoritaire (voir le tableau 1).

Par origine ethnique, 94,3% des Asiatiques sont des employés à temps plein nommés pour une période indéterminée par rapport à 92,3% dans le cas des Noirs et à 88,6% dans le cas des membres des minorités visibles d'origine océanienne.

3.3 Répartition par lieu

Le tableau 2 montre la répartition des employés par lieu. La proportion des membres des minorités visibles qui travaillent dans la région de la Capitale nationale (RCN) est supérieure à celle du groupe non minoritaire - 38,4 p. 100 comparativement à 32,0 p. 100 de l'effectif de la fonction publique.

Les employés d'origine océanienne sont répartis de façon différente des autres groupes de minorités visibles de base. En proportion, plus d'Asiatiques que de Noirs travaillent dans la région de la Capitale nationale, soit 39,2 p. 100 d'Asiatiques par rapport à 36,2 p. 100 de Noirs et 23,3 p. 100 d'employés d'origine océanienne. Les Océaniens, relativement peu nombreux, se retrouvent surtout en Colombie-Britannique (50,0 p. 100).

3.4 Répartition par catégorie professionnelle

La projection des minorités visibles est approximativement la même que celle du groupe non minoritaire pour toutes les catégories professionnelles à l'exception de deux.

La proportion des membres des minorités visibles (28 p. 100) qui se retrouvent dans la catégorie scientifique et professionnelle est plus élevée que dans le cas du groupe non minoritaire (10 p. 100) (voir le tableau 3 et le graphique 2A). La situation est à l'opposé dans la catégorie de l'exploitation: 5 p. 100 des membres des minorités visibles et 19 p. 100 du groupe non minoritaire.

Le groupe des minorités visibles se concentre presque également dans trois catégories professionnelles (scientifique et professionnelle, administration et service extérieur, et soutien administratif) et représente de 27 à 29 p. 100 du personnel de ces catégories comparativement à 9,4 p. 100 dans la catégorie technique et 5.0 p. 100 dans la catégorie de l'exploitation.

Dans la catégorie de la gestion, la proportion d'Asiatiques est assez proche de celle des employés n'appartenant pas à une minorité, bien qu'elle représente le double de celle des Noirs. Ainsi, 1,8 p. 100 des Asiatiques appartiennent à la catégorie de la gestion comparativement à 0,9 p. 100 des Noirs. Il ne semble pas y avoir d'employés d'origine océanienne dans la catégorie de la gestion.

Encore une fois, la ventilation par origine ethnique révèle que la proportion d'Asiatiques dans la catégorie scientifique et professionnelle est plus grande que celle des autres groupes de minorités visibles. On dénombre 33,5 p. 100 des Asiatiques dans cette catégorie, comparativement à 27,3 p. 100 des Océaniens et 13,7 p. 100 des Noirs. La proportion de n'importe quel groupe ethnique dans la catégorie scientifique et professionnelle est supérieure à la proportion du groupe non minoritaire dans cette même catégorie. Dix pour cent du groupe total d'employés n'appartenant pas à une minorité fait partie de la catégorie scientifique et professionnelle.

Les Noirs sont surtout concentrés dans la catégorie du soutien administratif - 42,3 p. 100 de Noirs comparativement à 23,4 p. 100 d'Asiatiques et 30,3 p. 100 d'Océaniens. Le graphique 2B montre la répartition des groupes de minorités visibles, par catégorie professionnelle.

Il semble qu'en général, les Noirs soient concentrés dans les mêmes catégories professionnelles que les femmes et, comme il est mentionné plus haut, un fort pourcentage de Noirs sont des femmes, soit 52 p. 100.

3.5 Représentation par catégorie professionnelle*

Les données sur la représentation présentées au tableau 4 montrent que les minorités visibles, en groupe, sont proportionnellement plus représentées dans la catégorie scientifique et professionnelle et plus proches de leur proportion par rapport à l'ensemble de l'effectif, dans la catégorie de l'administration et du service extérieur et dans celle du soutien administratif. Par contre, elles sont proportionnellement moins représentées dans la catégorie technique et dans la catégorie de la gestion et encore moins dans la catégorie de l'exploitation. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, 4,6 p. 100 des employés appartiennent à des minorités visibles comparativement à 1,8 p. 100 pour la catégorie de l'administration et du service extérieur, 1,3 p. 100 pour la catégorie technique, 1,6 p. 100 pour la catégorie du soutien administratif et 0,4 p. 100 pour la catégorie de l'exploitation. Dans la catégorie de la gestion, 1,4 p. 100 des employés appartiennent à des minorités visibles. L'importance de ces observations ne peut être évaluée que de pair avec une analyse de la disponibilité. Le graphique 3A illustre la représentation de ces minorités.

La répartition plus poussée (tableau 5) de la représentation des groupes de minorités visibles, par catégorie professionnelle, montre que bien que les Asiatiques forment environ 70,0 p. 100 des membres des minorités visibles de la fonction publique, ils forment 84,5 p. 100 de ceux de la catégorie de la gestion. Les Noirs, qui représentent 27,5 p. 100 des membres des minorités visibles, constituent 15,5 p. 100 des minorités visibles de cette même catégorie.

Ce déséquilibre est un peu plus prononcé dans la catégorie scientifique et professionnelle où 84,7 p. 100 des employés faisant partie de minorités visibles sont asiatiques et 13,5 p. 100 sont noirs. Dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, les principaux groupes de minorités visibles semblent plus proches de leur proportion par rapport à l'ensemble des

---

* L'analyse des données sur la disponibilité est requise afin de déterminer dans quelle mesure il est possible d'accroître ces proportions.

minorités visibles. Dans les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, les Noirs constituent plus de 40 p. 100 des membres des minorités visibles de ces deux catégories bien qu'ils ne représentent que 27,5 p. 100 des membres des minorités visibles. Les Asiatiques, qui forment 70,0 p. 100 du total des minorités visibles, représentent respectivement 57,3 p. 100 et 52,4 p. 100 des membres des minorités visibles de la catégorie du soutien administratif et de la catégorie de l'exploitation (voir le graphique 3B pour la représentation de ces données).

3.6 Représentation par lieu*

En ce qui concerne la représentation globale des minorités visibles dans la fonction publique (1,7 p. 100), les données du tableau 6 montrent que leur proportion est supérieure à la moyenne nationale dans la RCN, en Ontario (à l'extérieur de la RCN), en Alberta et en Colombie-Britannique. Dans le reste du pays, leur proportion est en-dessous de la moyenne nationale, surtout dans la région de l'Atlantique.

3.7 Traitement moyen

Les différences de rémunération ne peuvent se justifier ou s'expliquer par des différences de race. Deux différents fonctionnaires nommés dans un groupe et à un niveau particuliers sont assujettis à la même administration de la paie et au même plafond salarial. Le régime des salaires de la fonction publique étant appliqué uniformément et équitablement, les différences par groupe sont attribuables aux variables citées précédemment et à d'autres variables telles que l'éducation.

Les tableaux 7 à 12 présentent des données sur le traitement moyen des groupes de minorités visibles et du groupe non minoritaire. Dans l'ensemble, le traitement moyen des Asiatiques dépasse celui des autres groupes de minorités visibles et des employés non minoritaires, ce qui pourrait être en partie dû aux différences dans la répartition professionnelle de ces groupes dans la fonction publique. Comme on l'a mentionné plus tôt, il y a proportionnellement plus d'Asiatiques dans la catégorie scientifique et professionnelle, comparativement aux autres groupes, y compris le groupe non minoritaire, et les employés de la catégorie scientifique et professionnelle ont un traitement plus élevé.

Les figures 2 et 3 ci-dessous montrent le traitement moyen des différents groupes en pourcentage du traitement moyen des employés qui ne font pas partie des minorités, par catégorie professionnelle et nombre d'années de service continu:

---

* L'analyse des données sur la disponibilité est requise afin de déterminer dans quelle mesure il est possible d'accroître ces proportions.

Figure 2 Traitement moyen par groupe de minorité visible en pourcentage du traitement moyen des employés du groupe majoritaire, par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Noirs	Asiatiques	Océaniens
Gestion	92	100	-
Scientifique et professionnelle	100	105	91
Administration et du service extérieur	96	99	88
Technique	91	99	113
Soutien administratif	98	98	100
Exploitation	96	108	90

Figure 3 Traitement moyen par groupe de minorité visible en pourcentage du traitement moyen des employés du groupe majoritaire, par nombre d'années de service continu

Nombre d'années de service continu	Noirs	Asiatiques	Océaniens
00-04	102	118	100
05-09	99	120	116
10-14	94	118	89
15-19	90	119	112
20-24	111	135	175
25-29	88	131	121
30 +	83	136	-

Les valeurs des figures 2 et 3 sont en réalité de simples indices du traitement moyen des groupes de minorités visibles, fondés sur le traitement moyen du groupe comparable d'employés du groupe majoritaire. Les indices par catégorie professionnelle et nombre d'années de service continu sont fondés sur les données figurant au tableaux 7 à 9 et 10 à 12 respectivement. Les données de la figure 2 révèlent que, même si les Noirs reçoivent un traitement moyen moins élevé que les Asiatiques, aucun groupe des minorités visibles ne semble être dans une situation sensiblement désavantagée. Cependant, lorsque les groupes sont répartis par nombre d'années de service continu, il est manifeste que les Noirs qui comptent un grand nombre d'années de service sont rémunérés, en moyenne, sensiblement moins que les employés ne faisant pas partie des minorités et les Asiatiques. En outre, il est évident d'après les tableaux figurant en annexe que la mesure dans laquelle les salaires des Noirs sont inférieurs est imputable aux femmes noires seulement, et que la mesure dans laquelle les Asiatiques ont des salaires plus élevés que la moyenne est imputable aux hommes asiatiques seulement.

Figure 4 Nombre et pourcentage de membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité et autres employés (à l'exclusion des autochtones et des personnes handicapées) touchant un traitement annuel de 40 000 $ et plus
Mars 1985

Groupes d'employés	Nombre d'employés gagnant 40 000 $ et plus	Pourcentage du nombre total d'employés dans le groupe *
Noirs	131	13.6
Asiatiques	826	32.8
Océaniens	6	19.4
Autres combinaisons ethniques	9	20.0
Nombre total d'employés des groupes de minorités visibles	972	27.3
Nombre total d'employés du groupe majoritaire	32,106	16.1
Nombre total d'employés de la fonction publique	33,078	16.3

Les autres données figurant à la figure 4 montrent que, proportionnellement, davantage d'Asiatiques touchent un traitement moyen de 40 000 $ et plus, soit 32,8%, comparativement à 16,1 p. 100 du groupe d'employés majoritaire, 13,6 p. 100 des Noirs et 19,4 p. 100 des personnes d'origine océanienne.

3.8 Données sur les promotions

Figure 5 Données sur les promotions pour l'année 1984

Groupes d'employés	Promus	Employés
Noirs	82	1,041
Asiatiques	233	2,668
Océaniens	6	35
Autres combinaisons ethniques	3	47
Nombre total d'employés des groupes de minorités visibles	324	3,791
Nombre total d'employés du groupe majoritaire**	18,583	215,823
Nombre total d'employés de la fonction publique	18,907	219,614

* Les pourcentages sont fondés sur le nombre total d'employés à temps plein nommés pour une période indéterminée dans les groupes respectifs.
** À l'exclusion des autochtones et des personnes handicapées.

En supposant que tous les groupes ont le même taux de promotion, ce taux serait alors le suivant:

$$\frac{\text{Nombre total de promotions}}{\text{Nombre total d'employés}} = \frac{18\ 097}{219\ 614} = 0,086$$

En conséquence, le nombre prévu de promotions pour les Noirs serait de

$$0,086 \times 1\ 041 = 89,6;$$

le nombre prévu de promotions pour les Asiatiques serait de

$$0,086 \times 2\ 668 = 229,4;$$

le nombre prévu de promotions pour les Océaniens serait de

$$0,086 \times 35 = 3,0;$$

le nombre prévu de promotions pour les autres combinaisons ethniques serait de

$$0,086 \times 47 = 4,0;$$

etc.

Les résultats des données ci-dessus pourraient être établis comme suit:

Figure 6 — Analyse des données sur les promotions pour l'année 1984

Groupes d'employés	Promotions prévues	Promotions effectives	Pourcentage de promotions effectives par rapport à celles prévues
Noirs	89.6	82	92
Asiatiques	229.4	233	102
Océaniens	3.0	6	200
Autres combinaisons ethniques	4.0	3	75
Nombre total d'employés des groupes de minorités visibles	326.0	324	99
Nombre total d'employés du groupe majoritaire	18,560.8	18,583	100
Nombre total d'employés dans la fonction publique	18,886.8	18,907	100

Il ressort des résultats de l'analyse que les taux de promotions effectives des groupes de minorités visibles sont très proches des taux prévus, compte tenu de la taille des groupes concernés.

Figure 7* Nombre et pourcentage d'employés des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité et des employés du groupe majoritaire promus dans la fonction publique en 1984-1985

Groupes d'employés	1984		Premier trimestre de 1985	
	No.	%	No.	%
Noirs	82	0.4	16	0.4
Asiatiques	233	1.2	38	0.9
Océaniens	6	-	-	-
Autres combinaisons ethniques	3	-	-	-
Nombre total d'employés des groupes de minorités visibles	324	1.7	54	1.2
Nombre total d'employés du groupe majoritaire	18,583	98.3	4,258	98.7
Nombre total d'employés de la fonction publique	18,907	99.9	4,312	100.0

Comme le montre le tableau 7 ci-dessus, les promotions reçues par les membres des minorités visibles correspondent approximativement à la proportion déjà connue de leur représentation dans l'effectif.**

3.9 Données sur la formation et le perfectionnement

Contraintes des données

Les données de 1984-1985 sur la formation et le perfectionnement sont tirées du Système d'information sur la formation et le perfectionnement (SIFP). Il se peut qu'elles n'indiquent pas avec exactitude le nombre de possibilités de formation offertes aux minorités visibles, ce qui serait surtout dû au fait que les données d'où part l'analyse ne concernent que les employés pour lesquels les données du sondage ont été mises en rapport avec celles du SIFP. Signalons que les données de formation et de perfectionnement ne se rapportent qu'aux cas de formation (le nombre de fois que la formation a lieu). On ne sait pas combien de fois un employé particulier a reçu de la formation. Il pourrait donc être faux de penser que le nombre de cas de formation correspond au nombre d'employés ayant participé à la formation. À cause de ces contraintes, il faut interpréter les données avec prudence.

* À l'exclusion des autochtones et des personnes handicapées. Le total des pourcentages peut ne pas correspondre à 100, les chiffres ayant été arrondis.

** Enquête sur les membres des minorités visibles dans la fonction publique, Rapport préliminaire, Groupe d'action positive, Division des ressources humaines, Direction de la politique du personnel, septembre 1985.

Figure 8 Fréquence des activités de formation pour les groupes de minorités visibles et la totalité des employés de la fonction publique

Groupes d'employés	Activités de formation (nombre)	Taille du groupe (nombre)	Fréquence (%)
Noirs	840	1,168	71.9
Asiatiques	2,342	2,912	80.4
Océaniens	35	39	89.7
Autres combinaisons ethniques	41	52	78.8
Nombre total d'employés des groupes de minorités visibles	3,258	4,171	78.1
Nombre total d'employés du groupe majoritaire	206,158	239,924	85.9
Nombre total d'employés de la fonction publique	209,416	244,095	85.8

Il ressort des données de la figure 8 que, dans l'ensemble, la fréquence des activités de formation en 1984-1985 s'établissait à 78,1 p. 100 chez les membres des minorités visibles comparativement à 85,8 p. 100 pour l'ensemble de la fonction publique. Toutefois, la différence importante à remarquer est que la fréquence des activités de formation des Noirs, est inférieure à celle des autres employés de la fonction publique en général et des autres groupes de minorités visibles. Il semble que ce n'est pas au seul hasard qu'il faille attribuer le fait que les Noirs suivent moins de cours.

4. CONCLUSION

L'une des principales constatations de l'analyse du profil de l'effectif est que la situation de l'emploi des groupes particuliers n'est pas toujours la même; les données au niveau global ont tendance à voiler les différences entres les groupes de minorités visibles de base. Une analyse plus détaillée révèle qu'en général, les Asiatiques ne sont pas dans une situation défavorable par rapport aux employés du groupe majoritaire et aux autres groupes de minorités visibles. Par contre, il semble que les Noirs, et en particulier les femmes de ce groupe, soient dans une situation quelque peu défavorable, ce qui laisse penser que la situation de l'emploi de ce groupe pourrait justifier une attention spéciale, afin d'assurer l'équité d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Il est difficile de prouver qu'un groupe particulier est désavantagé par rapport à un autre sans tenir compte de la disponibilité des groupes dans la population active. Cependant, certaines tendances se dégagent entre les groupes au sein de la fonction publique. Il semble que les Noirs soient proportionnellement plus nombreux dans les catégories du soutien administratif et de l'exploitation et les

Asiatiques, dans la catégorie scientifique et professionnelle. En moyenne, les femmes noires touchent un traitement inférieur et les hommes asiatiques, une rémunération plus élevée. Les membres des minorités visibles sont promus effectivement au même rythme que les employés ne faisant pas partie des minorités. Comparativement aux autres groupes, les Noirs reçoivent moins de formation.

Les données semblent démontrer que le facteur qui influe le plus vraisemblablement sur la situation favorable de l'emploi des Asiatiques est leur répartition professionnelle. Cependant, on ne peut exclure d'autres interprétations. Par exemple, il n'a pas été possible d'analyser les données en fonction du niveau d'instruction, celles-ci n'étant généralement pas disponibles. Pourtant, ces informations sont capitales pour déterminer si les différences observées dans la situation de l'emploi des groupes, en particulier au sein d'une catégorie professionnelle, peuvent être totalement ou partiellement attribuées à ce facteur.

Les résultats ne doivent pas être interprétés comme révélant l'éventail complet des préoccupations concernant la situation de l'emploi des minorités visibles dans la fonction publique fédérale; ils ne devraient pas non plus être présentés comme tels. En fait, la principale préoccupation, à savoir la sous-représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, a fait l'objet d'une analyse antérieure dans le Rapport préliminaire.

On peut par conséquent conclure qu'il faut certes davantage d'employés membres des minorités visibles pour que la fonction publique soit représentative, mais qu'il faut aussi qu'une fois qu'ils font partie de la fonction publique, leur situation d'emploi fasse l'objet d'une attention toute particulière.

Tableau 1

Comparaison des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par type d'emploi - Mars 1985

Type d'emploi	Total des employés du groupe majoritaire		Total des minorités visibles		Noirs		Asiatiques		Océaniens		Autres combinaisons	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
À temps plein, nommés pour une période indéterminée	199839	90,9	3554	93,6	961	92,3	2517	94,3	31	88,6	45	100
À temps partiel, nommés pour une période indéterminée	3322	1,5	29	0,8	9	0,9	20	0,7	-	-	-	-
À temps plein, emplois saisonniers	1199	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
À temps partiel, emplois saisonniers	65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
À temps plein, nommés pour une période déterminée de plus de 6 mois	14425	6,6	205	5,4	71	6,8	130	4,9	4	11,4	-	-
À temps partiel, nommés pour une période déterminée de plus de 6 mois	829	0,4	3	0,1	-	-	3	0,1	-	-	-	-
À temps plein, nommés pour une période déterminée non spécifiée	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
À temps partiel, nommés pour une période déterminée non spécifiée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres - Situation inconnue	119	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	219801	100	3791	99	1041	100	2670	100	35	100	45	100

Note: Il est possible que le total des pourcentages ne corresponde pas à 100 étant donné que les chiffres ont été arrondis.

Source: Commission de la fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 2

Comparaison des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par lieu de travail - Mars 1985

Lieu de travail	Total du groupe majoritaire		Total des minorités visibles		Noirs		Asiatiques		Océaniens		Autres combinaisons	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Terre-Neuve	5428	2,5	11	0,3	4	0,4	7	0,3	-	-	-	-
Île-du-Prince Édouard	2021	0,9	9	0,2	5	0,5	4	0,1	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	14245	6,5	145	3,8	102	9,8	40	1,5	-	-	3	7,0
Nouveau-Brunswick	7514	3,4	24	0,6	8	0,8	16	0,6	-	-	-	-
Québec (RCN)	16751	7,6	367	9,7	103	9,9	259	9,7	-	-	5	11,6
Québec (sans la RCN)	31750	14,4	153	4,0	92	8,8	57	2,1	4	13,3	-	-
Ontario (RCN)	53703	24,4	1087	28,7	274	26,3	790	29,5	7	23,3	16	37,2
Ontario (sans la RCN)	35320	16,1	945	24,9	285	27,3	647	24,2	-	-	13	30,2
Manitoba	9666	4,4	96	2,5	42	4,0	54	2,0	-	-	-	-
Saskatchewan	5902	2,7	49	1,3	14	1,3	35	1,3	-	-	-	-
Alberta	12991	5,9	290	7,6	51	4,9	232	8,7	4	13,3	3	7,0
Colombie-Britannique	20320	9,2	589	15,5	57	5,5	514	19,2	15	50,0	3	7,0
Yukon	948	0,4	3	0,1	-	-	3	0,1	-	-	-	-
Territoires du Nord-Ouest	1508	0,7	15	0,4	6	0,6	9	0,3	-	-	-	-
Étranger	1605	0,7	8	0,2	-	-	8	0,3	-	-	-	-
Inconnu	129	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	219801	99,9	3791	99,8	1043	100,1	2675	99,9	30	99,9	43	100

Note: Il est possible que le total des pourcentages ne corresponde pas à 100 étant donné que les chiffres ont été arrondis.

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 3

Comparaison des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par catégorie professionnelle - Mars 1985

Catégorie professionnelle	Total du Groupe Majoritaire		Total des minorités visibles		Noirs		Asiatiques		Océaniens		Autres combinaisons	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Gestion	4228	1,9	58	1,5	9	0,9	49	1,8	-	-	-	-
Scientifique et professionnelle	21798	9,9	1057	27,9	143	13,7	895	33,5	9	27,3	10	21,7
Administration et service extérieur	56237	25,6	1038	27,4	281	27,0	736	27,6	8	24,2	13	28,3
Technique	26911	12,2	358	9,4	82	7,9	267	10,0	6	18,2	3	6,5
Soutien administratif	67919	30,9	1091	28,8	440	42,3	625	23,4	10	30,3	16	34,8
Exploitation	42493	19,3	189	5,0	86	8,3	99	3,7	-	-	4	8,7
Inconnu	215	0,1	-	-	-	-	-	-	-		-	-
Total	219801	99,9	3791	100	1041	100,1	2671	100	33	100	46	100

Note: Il est possible que le total des pourcentages ne corresponde pas à 100 étant donné que les chiffres ont été arrondis.

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 4

Représentation des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité et du groupe majoritaire par catégorie professionnelle - Mars 1985

Catégorie professionnelle	Total	Groupe Majoritaire		Employés des minorités visibles	
	No.	No.	%	No.	%
Gestion	4286	4228	98,6	58	1,4
Scientifique et professionnelle	22854	21798	95,4	1056	4,6
Administration et service extérieur	57275	56237	98,2	1038	1,8
Technique	27269	26911	98,7	358	1,3
Soutien administratif	69011	67919	98,4	1092	1,6
Exploitation	42682	42493	99,6	189	0,4
Inconnu	215	215	100,0	-	-
Total	223592	219801	98,3	3791	1,7

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 5

Représentation collective des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par catégorie professionnelle - Mars 1985

Catégorie professionnelle	Total	Noirs		Asiatiques		Océaniens		Autres combinaisons	
	No.	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Gestion	58	9	15,5	49	84,5	-	-	-	-
Scientifique et professionnelle	1057	143	13,5	895	84,7	9	0,9	10	0,9
Administration et service extérieur	1038	281	27,1	736	70,9	8	0,8	13	1,3
Technique	358	82	22,9	267	74,6	6	1,7	3	0,8
Soutien administratif	1091	440	40,3	625	57,3	10	0,9	16	1,5
Exploitation	189	86	45,5	99	52,4	-	-	4	2,1
Total	3791	1041	27,5	2671	70,5	33	0,9	46	1,2

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 6

Représentation des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par lieu de travail - Mars 1985

Lieu de travail	Total	Groupe Majoritaire		Employés des minorités visibles	
	No.	No.	%	No.	%
Terre-Neuve	5439	5428	99,8	11	0,2
Île-du-Prince-Édouard	2030	2021	99,6	9	0,4
Nouvelle-Écosse	14390	14245	99,0	145	1,0
Nouveau-Brunswick	7538	7514	99,7	14	0,3
Québec (RCN)	17118	16751	97,9	367	2,1
Québec (sans la RCN)	31903	31750	99,5	153	0,5
Ontario (RCN)	54788	53703	98,0	1085	2,0
Ontario (sans la RCN)	36262	35320	97,4	942	2,6
Manitoba	9762	9666	99,0	96	1,0
Saskatchewan	5951	5902	99,2	49	0,8
Alberta	13281	12991	97,8	290	2,2
Colombie-Britannique	20907	20320	97,2	587	2,8
Yukon	953	948	99,5	5	0,5
Territoires du Nord-Ouest	1526	1508	98,8	18	1,2
Étranger	1615	1605	99,4	10	0,6
Inconnu	129	129	100,0	-	-
Total	223592	219801	98,3	3791	1,7

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 7

Répartition des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe et le salaire moyen, par catégorie professionnelle - Mars 1985 *

Categorie	Groupe Majoritaire						Employés des minorités visibles					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $
Gestion	3746	61940	288	58360	4034	61685	54	60700	3	60789	57	60704
Scientifique et professionnelle	15720	44587	4428	34264	20148	42318	883	45241	145	37057	1028	44086
Administration et service extérieur	34067	36602	17939	32156	52006	35068	695	35586	295	31672	990	34420
Technique	22155	33065	2898	27991	25053	32478	260	32436	65	27811	325	31511
Soutien administratif	9989	21802	46792	20674	56781	20873	176	21295	804	20334	980	20507
Exploitation	33460	23852	4687	19687	38147	23340	148	24187	20	21783	168	23900
Inconnu	136	50406	57	32218	193	45034	C	64110	-	-	C	64110
Total	119273	32992	77089	24491	196362	29655	2216	37788	1332	25143	3548	33041

* Employés à temps plein à durée d'emploi indéterminée seulement.

C Indique confidentiel.

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 8

Nombre d'employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité (Noirs et Asiatiques), selon le sexe et le salaire moyen, par catégorie professionnelle - Mars 1985*

Catégorie professionnelle	Noirs						Asiatiques					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $
Gestion	7	55507	C	60305	7	56573	46	61495	C	61758	46	61501
Scientifique et professionnelle	96	44368	40	36750	136	42128	770	45371	103	37380	873	44427
Administration et service extérieur	176	35149	88	31037	264	33778	504	35834	201	32030	705	34749
Technique	62	30435	14	24984	76	29431	191	32958	51	28587	242	32037
Soutien administratif	71	20871	333	20271	404	20377	101	21517	456	20325	557	20541
Exploitation	62	22762	9	20436	71	22467	83	25403	9	23749	92	25241
Inconnu	-	-	-	-	-	-	C	64110	-	-	C	64110
Total	474	32941	484	23895	958	28371	1695	39186	820	25938	2515	34866

* Employés à temps plein à durée d'emploi indéterminée seulement.

C Indique confidentiel.

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 9

Nombre d'employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité (Océaniens et autres combinaisons ethniques), selon le sexe et le salaire moyen, par catégorie professionnelle - Mars 1985*

Catégorie professionnelle	Océaniens						Autres combinaisons ethniques					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $
Gestion	-	-	-	-	-	-	C	60 465	-	-	C	60465
Scientifique et professionnelle	10	40490	C	24501	10	38714	14	47685	C	28567	14	45774
Administration et service extérieur	8	31913	C	28344	8	31020	9	32727	4	29321	13	31679
Technique	5	36720	-	-	5	36720	C	33879	-	-	C	33879
Soutien administratif	-	-	7	20958	7	20958	4	23231	14	22150	18	22420
Exploitation	C	22227	C	19992	C	21110	C	18847	C	18011	C	18568
Total	23	36061	7	22693	30	31605	27	36391	18	23870	45	31382

* Employés à temps plein à durée d'emploi indéterminée seulement.

C Indique confidentiel.

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 10

Nombre d'employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe et le salaire moyen, par rapport aux années de service continu - Mars 1985*

Années de service continu	Groupe majoritaire **						Employés des minorités visibles					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $
00 à 04	20178	28281	18820	22343	38998	25416	450	32643	324	23809	774	28945
05 à 09	26684	29817	25624	23494	52308	26719	642	35125	476	24277	1118	30508
10 à 14	31415	34364	19701	26337	51116	31270	575	39656	345	26077	920	34564
15 à 19	16817	37229	6752	27124	23569	34334	335	42406	140	27489	475	38009
20 à 24	9518	35779	2857	26761	12375	33697	136	45146	23	33383	159	43444
25 à 29	7554	35654	1819	26084	9373	33797	52	42889	13	24252	65	39161
30 et plus	7077	35654	1485	26159	8562	34007	26	42726	11	26936	37	38032
Inconnu	30	33117	31	24088	61	28529	C	43 26	C	20914	C	32320
Total	119273	32992	77089	24491	196362	29655	2216	37788	1332	25143	3548	33041

* Employés à temps plein nommés pour une période indéterminée seulement.

** À l'exclusion des autochtones et des personnes handicapées.

C Indique confidentiel.

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 11

Nombre de Noirs et d'Asiatiques ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe et le salaire moyen, par rapport aux années de service continu - Mars 1985*

Années de service continu	Noirs						Asiatiques					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $
00 à 04	103	28860	92	22438	195	25830	335	33864	224	24440	559	30088
05 à 09	121	30450	152	23036	273	26322	508	36366	314	24900	822	31990
10 à 14	133	34980	141	24239	274	29453	430	41091	197	27428	627	36798
15 à 19	62	37687	73	25271	135	30973	268	43518	65	30122	333	40903
20 à 24	30	38528	12	34306	42	37322	103	46884	11	32376	114	45484
25 à 29	14	34859	8	21244	22	29909	36	45734	4	30442	40	44205
30 et plus	11	29489	6	25885	17	28217	15	52433	5	28198	20	46375
Inconnu	-	-	-	-	-	-	C	43726	C	20914	C	32320
Total	474	32941	484	23895	958	28371	1695	39186	820	25938	2515	34866

* Employés à temps plein nommés pour une période indéterminée seulement.

C Indique confidentiel.

Source: Commission de la fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles - Mars 1985.

Tableau 12

Nombre de personnes d'origine océanienne et d'origine ethnique mixte ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe et le salaire moyen, par rapport aux années de service continu - Mars 1985*

Années de service continu	Océaniens						Autres combinaisons ethniques					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $	No.	Salaire moyen $
00 à 04	5	30037	6	20742	11	25390	7	31739	3	23861	10	29376
05 à 09	9	34634	4	25260	13	30884	7	26481	9	22552	16	24668
10 à 14	3	29858	C	22177	3	27938	13	43477	6	25581	19	36318
15 à 19	3	38391	-	-	3	38391	C	45743	C	22862	C	34302
20 à 24	C	58852	-	-	C	58852	C	37279	-	-	C	37279
25 à 29	C	40785	-	-	C	40785	C	54957	C	23552	C	39254
30 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	20	36061	10	22693	30	31605	27	36391	18	23870	45	31382

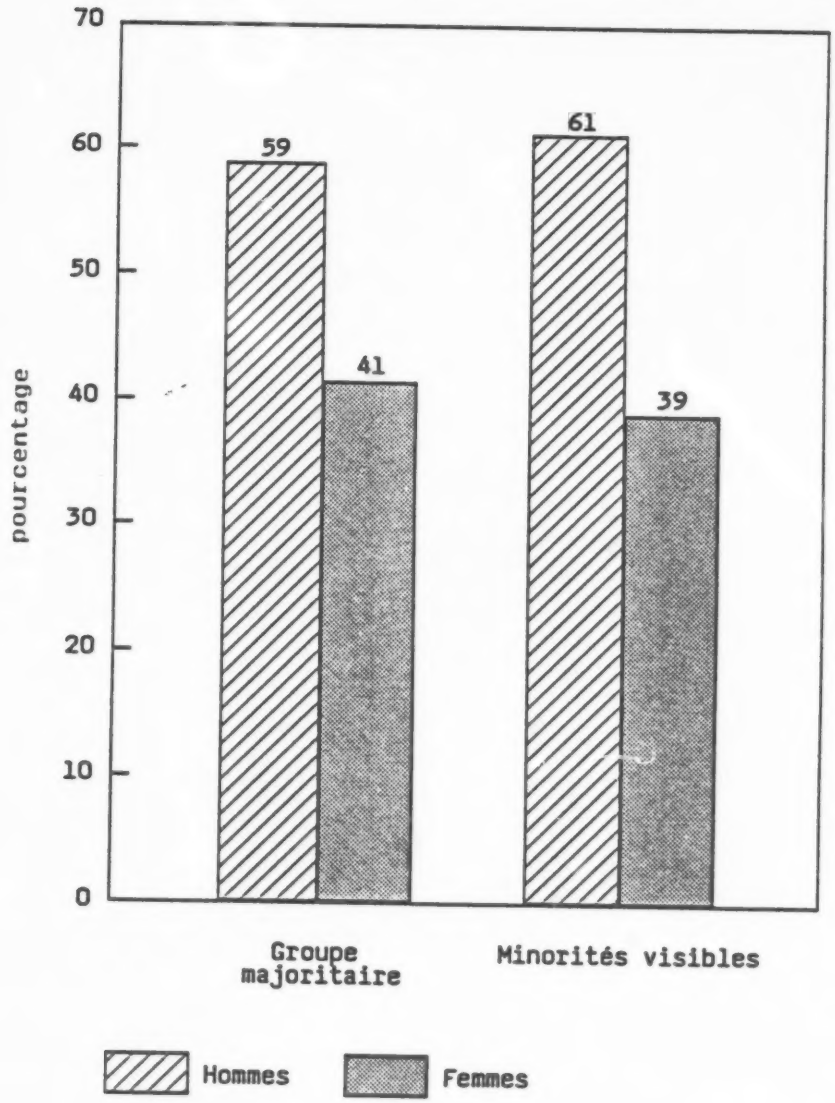
* Employés à temps plein nommés pour une période indéterminée seulement.

C Indique confidentiel.

Source: Commission de la Fonction publique, fichier des statistiques trimestrielles, Mars 1985.

Graphique 1A

Représentation des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe.

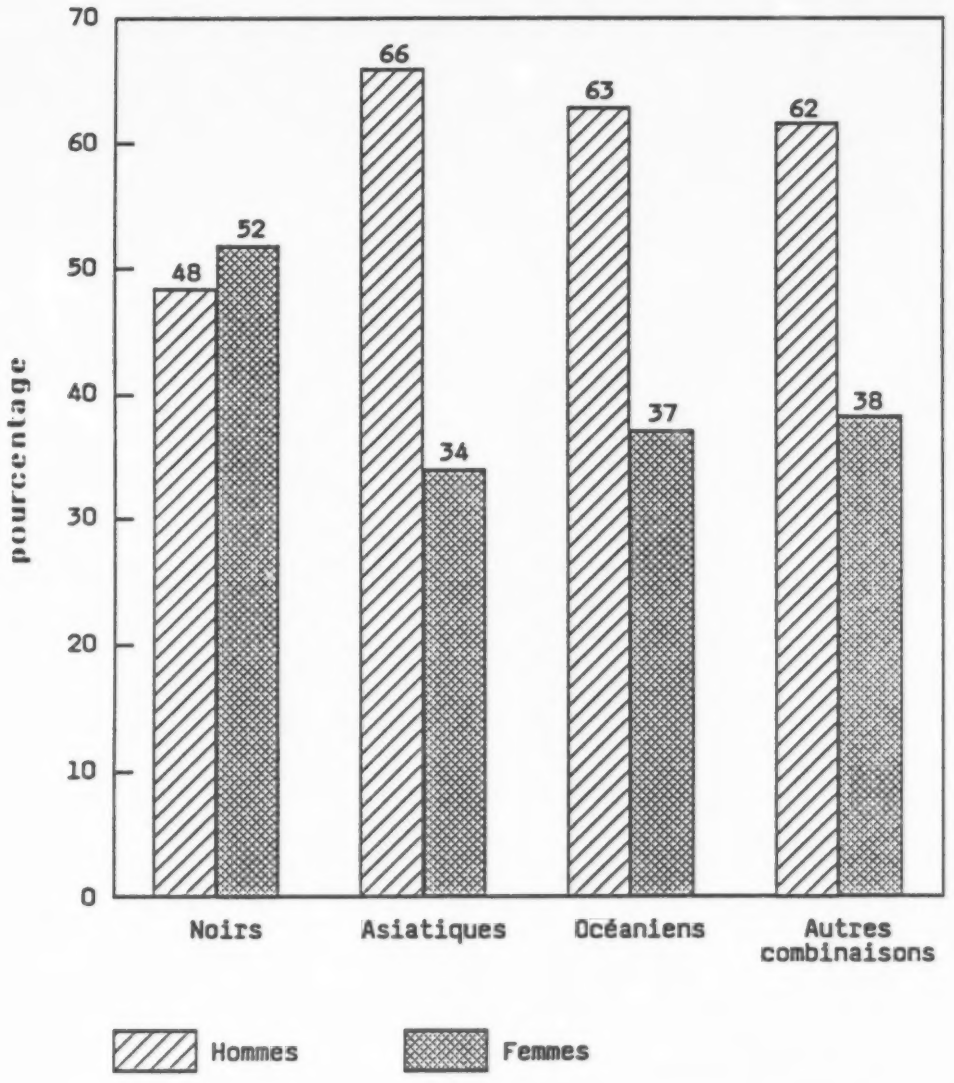


Source: Renseignements fondés sur les données de la figure 1

Nota: La représentation des hommes et des femmes totalise 100% pour chacun des groupes.

Graphique 1B

Répartition des groupes de minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon le sexe.

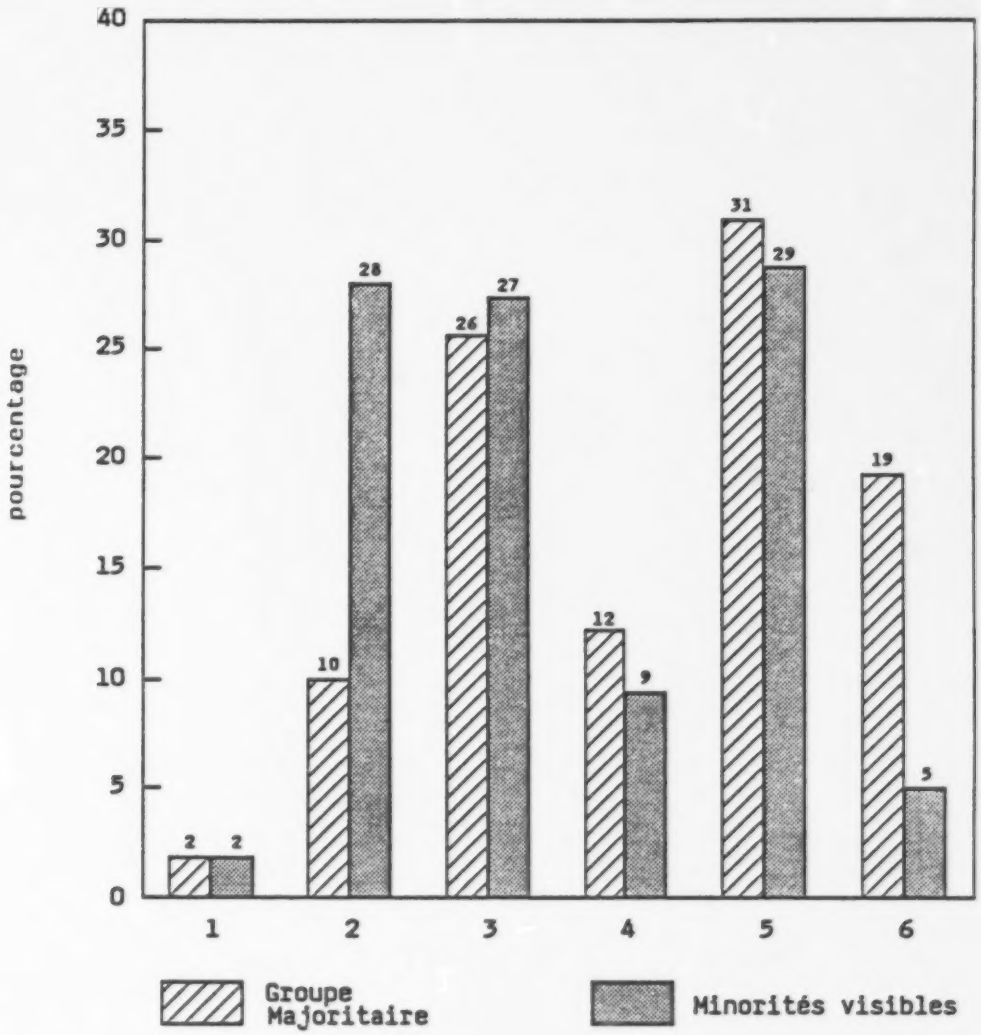


Source: Renseignements fondés sur les données de la figure 1

Nota: La représentation des hommes et des femmes totalise 100% pour chacun des groupes.

Graphique 2A

Répartition des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, selon la catégorie professionnelle.



Code numérique

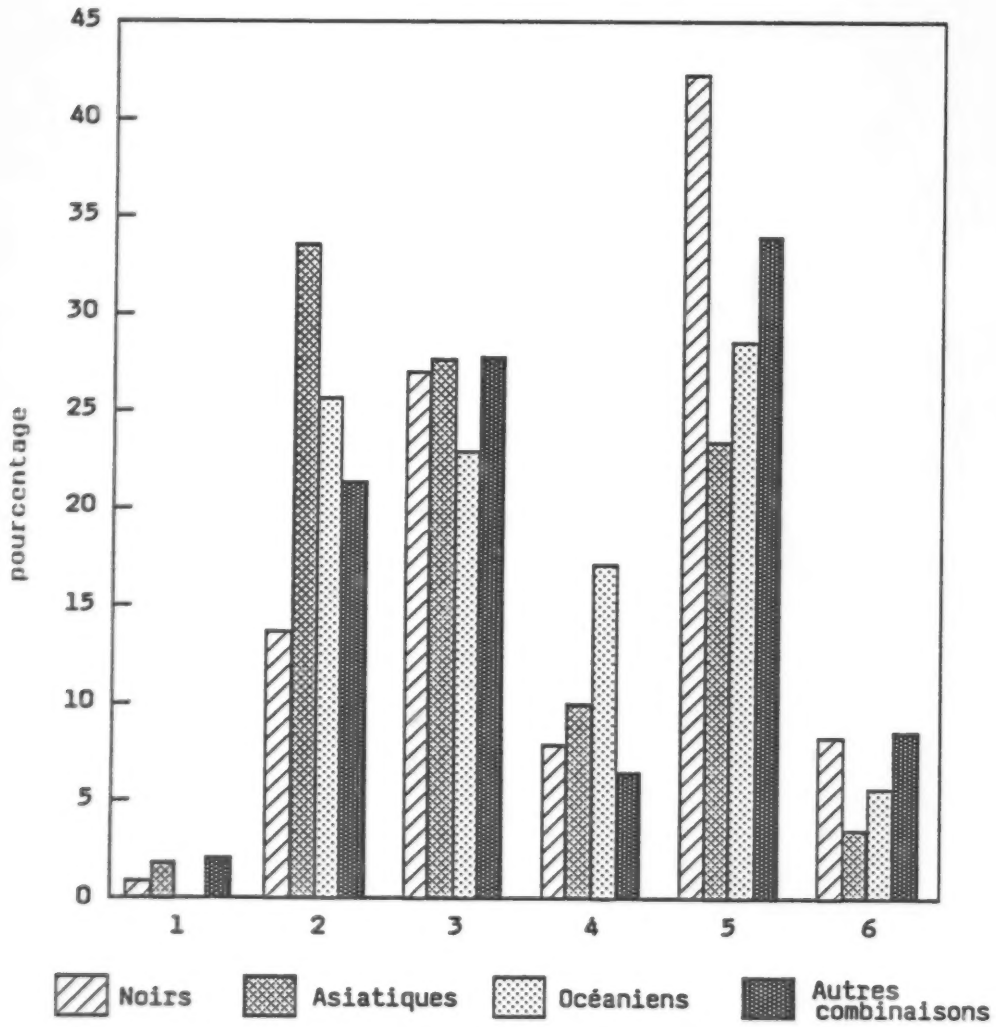
1. Gestion
2. Scientifique et professionnelle
3. Administration et service extérieur
4. Technique
5. Soutien administratif
6. Exploitation

Source: Renseignements fondés sur les données du tableau 3

Nota: Le total des colonnes représentant chacun des groupes dans les les diverses catégories professionnelles est de 100%.

Graphique 2B

Répartition des groupes des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par catégorie professionnelle.



Code numérique

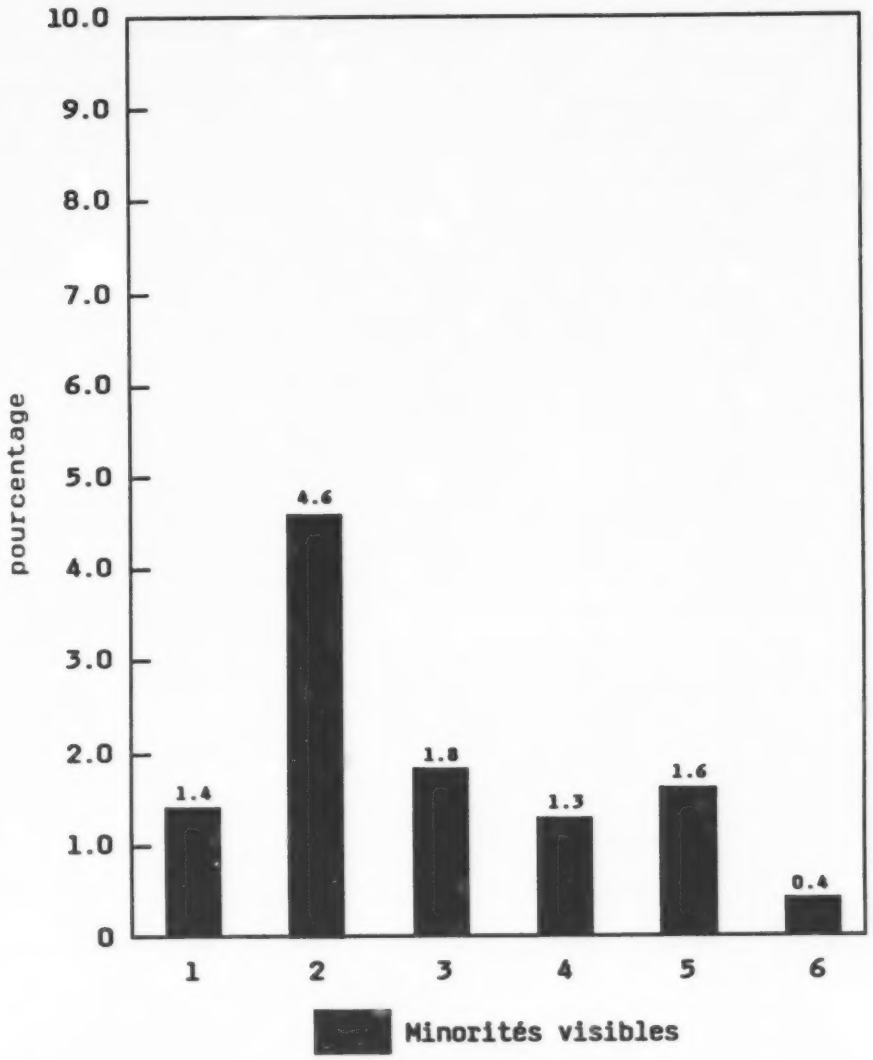
1. Gestion
2. Scientifique et professionnelle
3. Administration et service extérieur
4. Technique
5. Soutien administratif
6. Exploitation

Source: Renseignements fondés sur les données du tableau 3

Nota: Le total des colonnes représentant chacun des groupes dans les diverse catégories professionnelles est de 100%.

Graphique 3A

Représentation des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité par rapport au groupe majoritaire, selon la catégorie professionnelle.



Code numérique

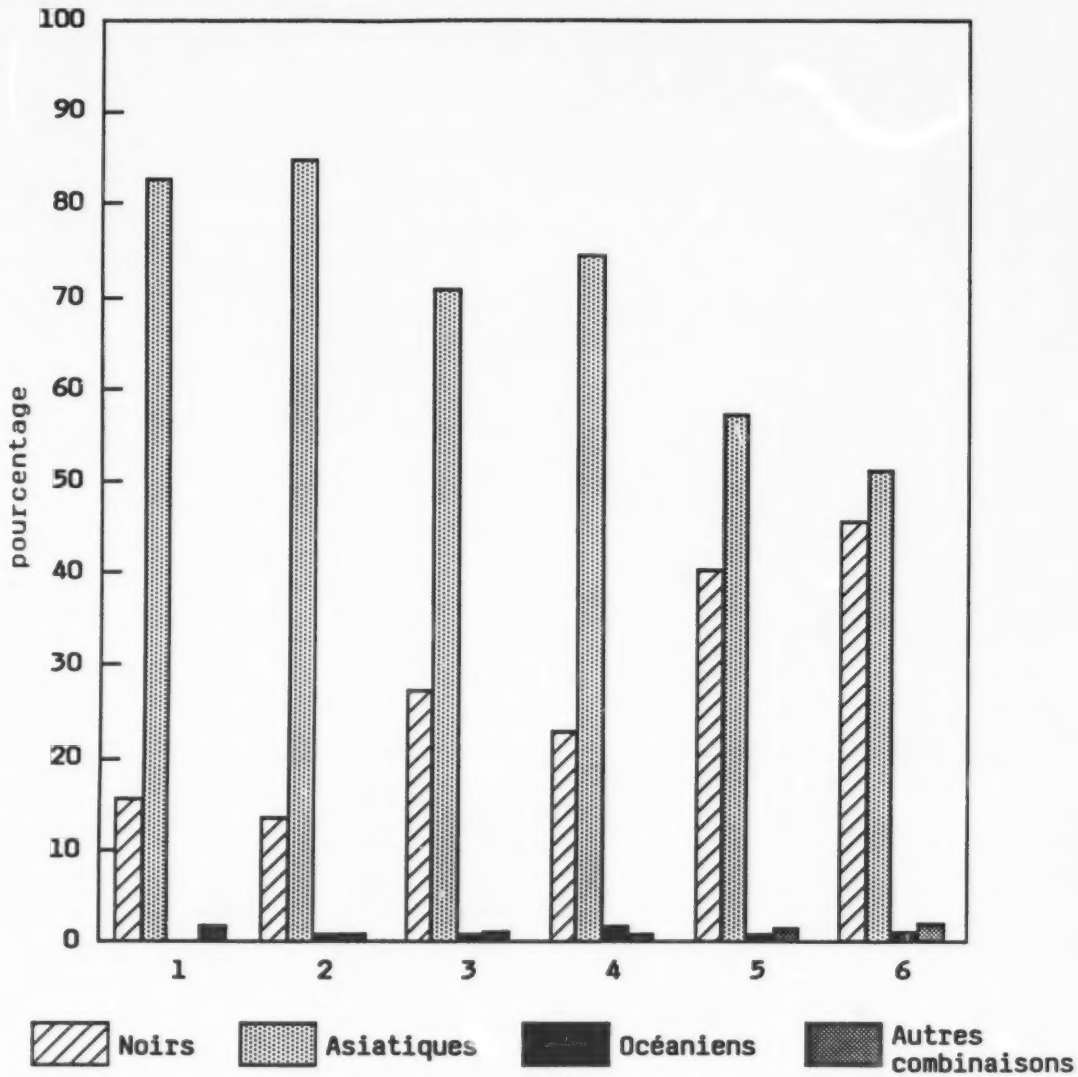
1. Gestion
2. Scientifique et professionnelle
3. Administration et service extérieur
4. Technique
5. Soutien administratif
6. Exploitation

Source: Renseignements fondés sur les données du tableau 4

Nota: Chaque colonne indique la représentation des membres des minorités visibles dans chacune des catégories professionnelles.

Graphique 3B

Représentation, par groupe, des employés membres des minorités visibles ayant volontairement déclaré leur identité, par catégorie professionnelle.



Code numérique

1. Gestion
2. Scientifique et professionnelle
3. Administration et service extérieur
4. Technique
5. Soutien administratif
6. Exploitation

Source: Renseignements fondés sur les données du tableau 5

Nota: Le total des colonnes représentant chacun des groupes dans les diverses catégories professionnelles est de 100%.